

न्ययॉर्क राज्य
यौन उत्पीडन की
रोकथाम संबंधी प्रशिक्षण

2023 संस्करण



Combating
Sexual Harassment

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न



प्रशिक्षक का परिचय

- नमस्ते और यौन उत्पीड़न और भेदभाव की रोकथाम के बारे में हमारे वार्षिक प्रशिक्षण में आपका स्वागत है।
- मेरा नाम _____ [नाम] _____ है और मैं [संस्थान] _____ में [पद नाम] _____ हूँ।
- यौन उत्पीड़न और भेदभाव ऐसे वाक्यांश हैं जो हम सभी ने सुने हैं और

जिनका अलग-अलग लोगों के लिए अपने जीवन के अनुभवों के आधार पर अलग-अलग अर्थ हो सकता है। लेकिन इसका एक कार्नी अर्थ है जो NY में कार्य स्थलों को प्रभावित करता है, जो वह मानक स्थापित करता है जिसे हम सभी को समझना और अनुसरण करना होगा, और हम आज इसकी बात करने वाले हैं। यौन उत्पीड़न ऐसा कोई भी व्यवहार है जो उनके लिंग, लैंगिक पहचान, लैंगिक अभिव्यक्ति (कथित या वास्तविक) और/या यौन पसंद के कारण किसी कर्मचारी को नियोजन की न्यून शर्तों के अधीन करता है।

- उत्पीड़न और भेदभाव अक्सर परस्परच्छेदी होते हैं, यानी कि किसी व्यक्ति की जाति, क्षमता या प्रवासी स्थिति सहित अन्य पहचानें कार्यस्थल में लैंगिक भेदभाव से उनके अनुभव को प्रभावित कर सकती हैं। हम खुद की पहचान कैसे करते हैं इसका हम दुनिया को कैसे समझते हैं और दुनिया हमें कैसे समझती है इस पर प्रभाव होता है।
- व्यक्ति कार्यस्थल में अपने साथ निजी इतिहास लाते हैं, जो वे कुछ प्रकार के व्यवहार से कैसे अंतःक्रिया करते हैं उसे प्रभावित कर सकता है। सुरक्षित और निष्पक्ष कार्य स्थल निर्माण करने के हित में सभी कर्मचारियों के लिए इस बात से अवगत होना विशेष रूप से महत्वपूर्ण है कि उन से अलग अनुभव वाले किसी व्यक्ति को शब्द या कार्य कैसे प्रभावित कर सकते हैं।

- इस इंटरैक्टिव प्रशिक्षण का उद्देश्य हमारे कार्यस्थल में क्या स्वीकार्य है और क्या नहीं है उसके बारे में एक आम समझ प्रस्तुत करना है ताकि सभी कर्मचारी भेदभाव को पहचान सकें और एक सुरक्षित कार्यस्थल के अपने अधिकार को समझ सकें।
- यह विषय वस्तु कुछ लोगों के लिए अपने पहले के अनुभवों के आधार पर मुश्किल हो सकता है। अगर किसी को अपने मन को आराम देने की ज़रूरत हो, तो कृपया ऐसा करें।

आज के प्रशिक्षण के लिए लक्ष्य

यौन उत्पीड़न और भेदभाव अस्वीकार्य हैं

आज का प्रशिक्षण:

- इस बात को बेहतर समझने में मदद करेगा कि किस चीज़ को यौन उत्पीड़न और भेदभाव माना जाता है।
- दिखाएगा कि यौन उत्पीड़न और भेदभाव की रिपोर्ट कैसे की जाए
- बाहरी रिपोर्टिंग विकल्प दिखाएगा

आज के प्रशिक्षण के लिए लक्ष्य

- न्यूयॉर्क राज्य यह सुनिश्चित करने को प्रतिबद्ध है कि सभी व्यक्तियों को एक न्यायपूर्ण, सुरक्षित और उत्पादक कार्यस्थल का आनंद लेने का समान अवसर मिले।
- कानून और नीतियाँ यह सुनिश्चित करने में सहायक होते हैं, कि विविधता का सम्मान किया जाए और यह कि सभी को न्यूयॉर्क राज्य में काम करने के विशेषाधिकार प्राप्त हों।
- यौन उत्पीड़न और लिंग आधारित भेदभाव को रोकना हमारी निरंतर सफलता के लिए अतिमहत्वपूर्ण हैं। यौन उत्पीड़न और भेदभाव अस्वीकार्य हैं।
- किसी भी उत्पीड़नकारी या भेदभावपूर्ण व्यवहार की जाँच की जाएगी।
- अगर उपयुक्त हो, तो काउन्सेलिंग या रिअसाइनमेंट जैसी अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है। अगर व्यवहार पर्याप्त रूप से गंभीर हो, तो अनुशासनात्मक कार्रवाई में बर्खास्तगी भी शामिल हो सकती है।
- दोहराया जाने वाला व्यवहार, खास कर जब कर्मचारी से उसे रोकने को कहा जा चुका हो, विशेष रूप से गंभीर है और उसके साथ तदनुसार निपटा जाएगा।
- यह इंटरैक्टिव प्रशिक्षण आपकी इस बात को बेहतर समझने में मदद करेगा कि किस चीज़ को यौन उत्पीड़न और भेदभाव माना जाता है।
- यह प्रशिक्षण आपको हमारे कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने का तरीका भी दिखाएगा और साथ ही कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की गैर-भेदभाव कानूनों को लागू करने वाले बाहरी राज्य और संघीय एजेंसियों को कैसे रिपोर्ट किया जाए।
- इन रिपोर्टों को गंभीरता से लिया जाएगा और उनकी तुरंत जाँच की जाएगी, और जहाँ उपयुक्त हो प्रभावी कार्रवाई की जाएगी।
- उत्पीड़न या भेदभाव की रिपोर्ट करने वाले किसी व्यक्ति के खिलाफ प्रतिशोध नहीं लेने दिया जाएगा और इसके लिए सज़ा दी जाएगी।

यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न:

- एक तरह का लिंग आधारित भेदभाव है और यह
- में लिंग, लैंगिक पसंद, स्वयं वर्णित या कथित लिंग, लैंगिक अभिव्यक्ति, लैंगिक पहचान और ट्रांसजेंडर होने की स्थिति के आधार पर उत्पीड़न या भेदभाव शामिल है।
- यौन संपर्क, स्पर्श या यौन दृष्टि से सूचक प्रकृति की अभिव्यक्ति तक सीमित नहीं है
- जब व्यक्ति को रोज़गार की न्यून शर्तों, नियमों या विशेषाधिकारों के अधीन करे, तब गैरकानूनी होता है।

यौन उत्पीड़न क्या है?

- यौन उत्पीड़न लिंग आधारित भेदभाव का एक प्रकार है जो संघीय, राज्य और (जहाँ लागू होता हो) स्थानीय कानूनों के तहत गैरकानूनी है।
- यौन उत्पीड़न में लिंग, लैंगिक पसंद, स्वयं वर्णित या कथित लिंग, लैंगिक अभिव्यक्ति, लैंगिक पहचान और ट्रांसजेंडर होने की स्थिति के आधार पर उत्पीड़न या भेदभाव शामिल है।
- यौन उत्पीड़न यौन संपर्क, स्पर्श या यौन प्रस्ताव वाली अभिव्यक्ति तक सीमित नहीं है। यौन उत्पीड़न में लैंगिक भूमिका स्टीरियोटाइपिंग और कर्मचारियों से उनके लिंग के आधार पर अलग व्यवहार करने सहित लैंगिक भेदभाव के सभी रूप शामिल हैं।
- यौन उत्पीड़न जब व्यक्ति को रोज़गार की न्यून शर्तों, नियमों या विशेषाधिकारों के अधीन करे, तब गैरकानूनी होता है।

लैंगिक पहचान क्या है?

यौन उत्पीड़न को समझने के लिए लैंगिक विविधता और लिंग आधारित भेदभाव को समझना आवश्यक है

हालाँकि कई लिंग आधारित पहचान हैं, लोग जिस तरह से खुद की पहचान करते हैं उसके तीन सबसे सामान्य तरीके हैं:

- **सिसजेंडर:** ऐसा व्यक्ति जिसकी लैंगिक पहचान जन्म के समय उसके लिए निर्दिष्ट लिंग से मेल खाती हो।
- **ट्रांसजेंडर:** ऐसा व्यक्ति जिसका लिंग जन्म के समय उसके लिए निर्दिष्ट लिंग से अलग हो।
- **नॉन-बायनरी:** वह व्यक्ति जो खुद की पहचान केवल पुरुष या महिला के रूप में नहीं करते हैं। कुछ खुद की पहचान ट्रांसजेंडर के रूप में करते हैं, लेकिन सभी नहीं।

लैंगिक पहचान क्या है

- लैंगिक विविधता को समझना लैंगिक उत्पीड़न की पहचान के लिए अनिवार्य है क्योंकि लैंगिक स्टीरियोटाइप पर आधारित भेदभाव, लैंगिक अभिव्यक्ति और कथित पहचान के आधार पर भेदभाव, यह सभी यौन उत्पीड़न के रूप हैं।
- लिंग की श्रेणी सूक्ष्म भेद युक्त है, लेकिन लोगों की पहचान के तीन सबसे आम तरीके हैं सीसजेंडर, ट्रांसजेंडर और नॉन-बायनरी।

- एक सिसजेंडर व्यक्ति कोई ऐसा व्यक्ति होता है जिसका लिंग जन्म के समय उसके लिए निर्दिष्ट लिंग से मेल खाता हो। आम तौर पर यह लिंग पुरुष या महिला की बायनरी से संरेखित होगा।
- एक ट्रांसजेंडर व्यक्ति कोई ऐसा व्यक्ति होता है जिसका लिंग जन्म के समय उसके लिए निर्दिष्ट लिंग से अलग हो।
- एक नॉन-बायनरी व्यक्ति खुद की पहचान केवल पुरुष या महिला के रूप में नहीं करते हैं। हो सकता है कि वे दोनों के रूप में खुद की पहचान करते हों, कहीं बीच में या फिर पूरी तरह से लैंगिक बायनरी के बाहर। कुछ खुद की पहचान ट्रांसजेंडर के रूप में करते हैं, लेकिन सभी नहीं।

उत्पीड़न और भेदभाव कैसे दिख सकते हैं?

यौन उत्पीड़न में ऐसा अवांछनीय व्यवहार शामिल है जो या तो यौन प्रकृति का हो, या जो व्यक्ति की लैंगिक पहचान के कारण उसके प्रति निर्दिष्ट हो जब:

- इस व्यवहार का उद्देश्य या प्रभाव गैरवाजिब तरीके से किसी व्यक्ति के कार्यनिष्पादन में हस्तक्षेप करता है या फिर डरावना, प्रतिकूल या अपमानजनक कार्य परिवेश निर्माण करता है।
- रोज़गार अवांछनीय व्यवहार को स्वीकार करने पर आधारित है; या
- रोज़गार संबंधी निर्णय किसी व्यक्ति के ऐसे व्यवहार के स्वीकार या अस्वीकार पर आधारित हैं।

उत्पीड़न और भेदभाव कैसे दिख सकते हैं?

- यौन उत्पीड़न में ऐसा अवांछनीय व्यवहार शामिल है जो या तो यौन प्रकृति का हो, या जो व्यक्ति की लैंगिक पहचान के कारण उसके प्रति निर्दिष्ट हो जब:
 1. इस व्यवहार का उद्देश्य या प्रभाव गैरवाजिब तरीके से किसी व्यक्ति के कार्यनिष्पादन में हस्तक्षेप करना है या फिर डरावना, प्रतिकूल या अपमानजनक कार्य परिवेश निर्माण करना है। प्रभावित व्यक्ति यौन उत्पीड़न का अभीष्ट लक्ष्य हो यह ज़रूरी नहीं है;
 1. रोज़गार अव्यक्त या व्यक्त रूप से ऐसे अवांछनीय व्यवहार को स्वीकार करने पर आधारित है; या
 1. व्यक्ति के रोज़गार संबंधी निर्णय किसी व्यक्ति के ऐसे व्यवहार के स्वीकार या अस्वीकार पर आधारित हैं। ऐसे निर्णयों में कर्मचारी कौनसी शिफ्ट में और कितने घंटे काम कर सकता है, प्रोजेक्ट सौंपने जाना और वेतन और पदोन्नति संबंधी निर्णय शामिल हो सकते हैं।

व्यवहार उत्पीड़न में कब बढ़ जाता है?

न्यूयॉर्क राज्य के कानून के तहत उत्पीड़न को गैरकानूनी होने के लिए “गंभीर या व्यापक” होना जरूरी नहीं है।

- कोई भी उत्पीड़न करने वाला व्यवहार अगर “छोटे-मोटे अनादर या मामूली असुविधाओं” से अधिक हो जाए, तो गैरकानूनी हो सकता है।
- आम तौर पर कोई भी व्यवहार जिसमें किसी कर्मचारी या कवर किए जाने वाले व्यक्ति से उनके लिंग (कथित या वास्तविक), लैंगिक पसंद या लिंग अभिव्यक्ति के कारण बुरा व्यवहार किया जाए।

व्यवहार उत्पीड़न है या नहीं यह इरादे से प्रभावित नहीं है।

व्यवहार उत्पीड़न में कब बढ़ जाता है?

- न्यूयॉर्क राज्य के कानून के तहत उत्पीड़न को गैरकानूनी होने के लिए “गंभीर या व्यापक” होना जरूरी नहीं है। इस प्रशिक्षण में वर्णित कोई भी उत्पीड़न करने वाला व्यवहार अगर “छोटे-मोटे अनादर या मामूली असुविधाओं” से अधिक हो जाए, तो गैरकानूनी हो सकता है। उत्पीड़न की हर घटना उसे अनभव करने वाले व्यक्ति के लिए अनन्य होती है, और इस लिए छोटे-मोटे अपमान और उत्पीड़क व्यवहार के बीच कोई एकल सीमा नहीं है। कानून यह स्पष्ट करता है कि उत्पीड़क व्यवहार को छोटा-मोटा या नगण्य माना जाए या नहीं इसे कुछ संरक्षित विशेषताओं वाले वाजिब व्यक्ति के दृष्टिकोण से देख कर निर्धारित किया जाना चाहिए। आम तौर पर कोई भी व्यवहार जिसमें किसी कर्मचारी या कवर किए जाने वाले व्यक्ति से उनके लिंग (कथित या वास्तविक), लैंगिक पसंद या लिंग अभिव्यक्ति के कारण बुरा व्यवहार किया जाए, उसे [नियोक्ता का नाम] की नीति का उल्लंघन माना जाएगा।
- दोषी व्यक्ति का इरादा व्यवहार उत्पीड़न है या नहीं इसे प्रभावित नहीं करता है। व्यवहार का किसी व्यक्ति पर क्या प्रभाव हुआ यह महत्वपूर्ण है।

केस स्टडी 1



अब हम अपना पहला केस स्टडी देखेंगे और परिस्थिति के बारे में कुछ प्रश्नों के उत्तर देंगे

अकस्मात जान बूझ कर

जून ने तीन महीने पहले एक रेस्तरां में नई नौकरी शुरू की है, और वह धीरे-धीरे अपने सहकर्मियों को जान रही है। डिनर की भीड़ से पहले साथ खाना खाते वक्त उसका मैनेजर उससे पूछता है कि क्या उसका बॉयफ्रेंड है। जून जॉन से कहती है कि वह कार्यस्थल पर अपने निजी जीवन के बारे में बात करना नहीं चाहती है। वह सिर हिला कर बात को बदल देता है।

जून के मैनेजर ने उससे एक निजी सवाल पूछा जिसने उसे असहज महसूस कराया। क्या यह यौन उत्पीड़न था?

जून ने तीन महीने पहले एक रेस्तरां में नई नौकरी शुरू की है, और वह धीरे-धीरे अपने सहकर्मियों को जान रही है। डिनर की भीड़ से पहले साथ खाना खाते वक्त उसका मैनेजर उससे पूछता है कि क्या उसका बॉयफ्रेंड है। जून जॉन से कहती है कि वह कार्यस्थल पर अपने निजी जीवन के बारे में बात करना नहीं चाहती है। वह सिर हिला कर बात को बदल देता है।

जून के मैनेजर ने उससे एक निजी सवाल पूछा जिसने उसे असहज महसूस कराया। क्या यह यौन उत्पीड़न था?

[चर्चा के लिए विराम...उत्तर अगली स्लाइड पर]

नहीं

हालाँकि जॉन का प्रश्न जून को खराब लगा हो, यह स्वयं उत्पीड़न का कार्य नहीं था। जून ने जब कहा कि वह उसके बारे में बात नहीं करना चाहती है, तो जॉन ने इस विषय के बारे में आगे बात नहीं की है। यह एक नगण्य असुविधा से उत्पीड़न या भेदभाव के स्तर पर नहीं बढ़ा।

नहीं। हालाँकि जॉन का प्रश्न जून को खराब लगा हो, यह स्वयं उत्पीड़न का कार्य नहीं था। जून ने जब कहा कि वह उसके बारे में बात नहीं करना चाहती है, तो जॉन ने इस विषय के बारे में आगे बात नहीं की है। यह एक नगण्य असुविधा से उत्पीड़न या भेदभाव के स्तर पर नहीं बढ़ा।

अकस्मात जानबूझकर (जारी)

बाद के सप्ताहों में जब भी जॉन जून के पास होता है, वह शिकायत करता है कि उसके लिए डेटिंग करना कितना मुश्किल है, अपने पहले के रोमेंटिक संबंधों की विस्तार से बात करता है, और जून से अन्य महिलाओं से फ्लर्ट करने के तरीकों के बारे में सलाह माँगता है, और अक्सर खास उम्मीदवारों की ओर इशारा करता है। जून अक्सर जॉन को याद दिलाती है कि वह कार्य स्थल पर निजी जिंदगी की बात नहीं करना चाहेगी, लेकिन वह उसे नज़रअंदाज़ रकता है और अवांछनीय टिप्पणियाँ करना जारी रखता है। जून जब भी उसे टाल सकती हो टालती रहती है।

सही या ग़लत: जॉन का व्यवहार एक सामान्य असुविधा से बढ़ कर यौन उत्पीड़न में बदल गया है।

बाद के सप्ताहों में जब भी जॉन जून के पास होता है, वह शिकायत करता है कि उसके लिए डेटिंग करना कितना मुश्किल है, अपने पहले के रोमेंटिक संबंधों की विस्तार से बात करता है, और जून से अन्य महिलाओं से फ्लर्ट करने के तरीकों के बारे में सलाह माँगता है, और अक्सर खास उम्मीदवारों की ओर इशारा करता है। जून अक्सर जॉन को याद दिलाती है कि वह कार्य स्थल पर निजी जिंदगी की बात नहीं करना चाहेगी, लेकिन वह उसे नज़रअंदाज़ रकता है और अवांछनीय टिप्पणियाँ करना जारी रखता है। जून जब भी उसे टाल सकती हो टालती रहती है।

सही या ग़लत: जॉन का व्यवहार एक सामान्य असुविधा से बढ़ कर यौन उत्पीड़न में बदल गया है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

सही

सही। यौन उत्पीड़न की हर घटना व्यक्ति के लिए अद्वितीय होता है। जून के मामले, उसने जॉन से स्पष्ट कर दिया है कि वह कार्यस्थल पर निजी मामलों की बात करने में असहज है। इसे स्वीकार करने के बावजूद, जॉन जून की सीमाओं को पार करते रहता है, उसके रोमांटिक इतिहास के बारे में पूछता रहता है और कार्यस्थल पर यौन संबंधों की बातें करता रहता है। जून का कार्य जीवन प्रभावित होता है, क्योंकि उसने अपने काम के तरीके को जब भी संभव हो तब जॉन से अंतःक्रिया करने से बचने के लिए बदल दिया है। ऐसा लगता है कि यह प्रतिकूल कार्य परिवेश तक बढ़ गया है।

सही। यौन उत्पीड़न की हर घटना व्यक्ति के लिए अद्वितीय होता है। जून के मामले, उसने जॉन से स्पष्ट कर दिया है कि वह कार्यस्थल पर निजी मामलों की बात करने में असहज है। इसे स्वीकार करने के बावजूद, जॉन जून की सीमाओं को पार करते रहता है, उसके रोमांटिक इतिहास के बारे में पूछता रहता है और कार्यस्थल पर यौन संबंधों की बातें करता रहता है। जून का कार्य जीवन प्रभावित होता है, क्योंकि उसने अपने काम के तरीके को जब भी संभव हो तब जॉन से अंतःक्रिया करने से बचने के लिए बदल दिया है। ऐसा लगता है कि यह प्रतिकूल कार्य परिवेश तक बढ़ गया है।

उत्पीड़न के रूप में प्रतिकूल वातावरण

व्यक्ति के लिंग की वजह से व्यक्ति की ओर यौन प्रकृति के हो या न हो ऐसे अवांछित शब्दों, संकेतों, चुटकुलों, शरारतों, डराना, शारीरिक गतिविधियाँ या हिंसा को निदिष्ट करने पर प्रतिकूल वातावरण निर्माण होता है।

प्रतिकूल कार्य परिवेश भौतिक कार्यालय में या फिर रिमोट रूप से काम करते वक्त वर्चुअल मीटिंग प्लेटफॉर्मों, ईमेल, चैट आधारित ऐप्स सोशल मीडिया और अन्य टेलीवर्क माध्यमों में मौजूद हो सकता है।

प्रतिकूल वातावरण

- व्यक्ति के लिंग की वजह से व्यक्ति की ओर उसके लिंग, लैंगिक पहचान या लैंगिक अभिव्यक्ति के आधार पर यौन प्रकृति के या यौन प्रकृति के न हो ऐसे अवांछित शब्दों, संकेतों, चुटकुलों, शरारतों, डराना, शारीरिक गतिविधियाँ या हिंसा को निदिष्ट करने पर प्रतिकूल वातावरण निर्माण होता है।
- प्रतिकूल वातावरण यौन उत्पीड़न में शामिल हैं:
 - कार्यस्थल पर किसी भी जगह यौन या भेदभाव पूर्ण डिस्प्ले या प्रकाशन जैसे कि तसवीरें, पोस्टर, कैलेन्डर, ग्राफिटी, चीजें, प्रचार सामग्री, पढ़ने की सामग्री या अन्य यौन रूप से अपमानजनक या पोर्नोग्राफिक सामग्री प्रदर्शित करना।
 - इसमें कार्यस्थल पर कंप्यूटर या सेल फोन पर ऐसे डिस्प्ले और कार्यस्थल पर हों तब ऐसे डिस्प्ले शेर करना और किसी व्यक्ति के वर्क फ्रॉम होम सेट अप में वर्चुअल मीटिंग के दौरान पार्श्वभूमि में इस तरह का डिस्प्ले शामिल है।
 - इसमें यौन विन्यास वाले संकेत, आवाज़ें, टिप्पणियाँ, चुटकुले या व्यक्ति की लैंगिकता, रोमांटिक इतिहास या यौन अनुभव के बारे में टिप्पणियाँ शामिल हैं।
 - किसी व्यक्ति की लैंगिक पहचान या लैंगिक अभिव्यक्ति के कारण उसके खिलाफ की गई प्रतिकूल कार्रवाई, जैसे:
 - बलात्कार, यौन हमला, यौन उत्पीड़न या ये हमले करने के प्रयास;
 - यौन प्रकृति के शारीरिक कार्य (जिसमें छुना, चुटकी काटना, थपकाना, पकड़ना, चूमना, आलिंगन देना, अन्य कर्मचारी के शरीर से रगड़ना, या अन्य कर्मचारी के शरीर को काँचना शामिल है लेकिन उस तक सीमित नहीं है);
 - व्यक्ति के वर्कस्टेशन, साधन या उपकरण में हस्तक्षेप करना, उसे नष्ट करना या उसे नुकसान पहुँचाना, या अन्यथा व्यक्ति की काम करने की क्षमता में हस्तक्षेप करना;
 - व्यक्ति के काम में गड़बड़ी करना या व्यक्ति को काम संबंधी मीटिंग से अलग रखना;
 - दादागिरी करना, चिल्लाना, गाली-गलौच करना, जिसमें पसंदीदा सर्वनामों का जानबूझकर गलत उपयोग शामिल है।
 - प्रतिकूल कार्य परिवेश भौतिक कार्यस्थल में और रिमोट वर्क सेटअप दोनों में हो सकता है। ऊपर वर्णित कोई भी व्यवहार वर्चुअल रूप में भी हो सकता है, जैसे कि वीडियो मीटिंग के दौरान शाब्दिक उत्पीड़न, वेब आधारित चैट ऐप्लिकेशनों के द्वारा संदेश या कर्मचारियों से उनके लिंग के आधार पर अलग-अलग अपेक्षाएँ रखना लिंग भेदभाव होता है।

केस स्टडी 2



और अब हमारी अगली केस स्टडी की बात करते हैं

समय का एक पल

व्हिटनी एक बड़ी लॉ फ़र्म, जिसने अधिकतर कर्मचारियों के काम करने के प्राथमिक तरीके के रूप में रिमोट वर्क अपनाया है, में पैरालीगल है। जब फ़र्म ने रिमोट काम में परिवर्तन किया, तब शुरुआत में कुछ समस्याएं थीं और कुछ वक्त के लिए कर्मचारियों ने घर से काम करने के दौरान संपर्क बनाए रखने लिए अपने निजी फ़ोन और ईमेल खातों का उपयोग किया। हालाँकि कर्मचारियों को अब अपने कार्य ईमेल और फ़ोन नंबरों तक पहुँच है, कभी-कभार व्हिटनी जिसके साथ करीब से काम करती है ऐसे एक वकील, जेन्डर उसे अपने निजी सेल फ़ोन पर प्रश्न टेक्स्ट करते हैं। एक रात जेन्डर व्हिटनी को एक यौन रूप से स्पष्ट तसवीर भेजते हैं।

सही या ग़लत: जेन्डर ने अपने निजी फ़ोन से व्हिटनी के निजी फ़ोन पर वह तसवीर भेजी, इसलिए यह कार्यस्थल से जुड़ी समस्या नहीं है।

व्हिटनी एक बड़ी लॉ फ़र्म, जिसने अधिकतर कर्मचारियों के काम करने के प्राथमिक तरीके के रूप में रिमोट वर्क अपनाया है, में पैरालीगल है। जब फ़र्म ने रिमोट काम में परिवर्तन किया, तब शुरुआत में कुछ समस्याएं थीं और कुछ वक्त के लिए कर्मचारियों ने घर से काम करने के दौरान संपर्क बनाए रखने लिए अपने निजी फ़ोन और ईमेल खातों का उपयोग किया। हालाँकि कर्मचारियों को अब अपने कार्य ईमेल और फ़ोन नंबरों तक पहुँच है, कभी-कभार व्हिटनी जिसके साथ करीब से काम करती है ऐसे एक वकील, जेन्डर उसे अपने निजी सेल फ़ोन पर प्रश्न टेक्स्ट करते हैं। एक रात जेन्डर व्हिटनी को एक यौन रूप से स्पष्ट तसवीर भेजते हैं।

सही या ग़लत: ज़ैंडर ने अपने निजी फ़ोन से व्हिटनी के निजी फ़ोन पर वह तसवीर भेजी, इसलिए यह कार्यस्थल से जुड़ी समस्या नहीं है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

हालाँकि यह घटना कार्यस्थल पर नहीं हुई है, उत्पीड़न जहाँ भी और जब भी काम होता है वहाँ और तब हो सकता है। काम के घंटों के अलावा कर्मचारियों का व्यवहार जो कार्यस्थल को प्रभावित कर सकता है, वह इस नीति के तहत कवर होते हैं। इस घटना में, हालाँकि फ़ोटो काम के घंटों के बाहर भेजी गई थी, यह कार्यस्थल पर व्हिटनी के ज़ेंडर के साथ संबंध को प्रभावित कर सकती है। ज़ेंडर का व्यवहार यौन उत्पीड़न की रोकथाम संबंधी नीति से कवर होता है।

ग़लत। हालाँकि यह घटना कार्यस्थल पर नहीं हुई है, उत्पीड़न जहाँ भी और जब भी काम होता है वहाँ और तब हो सकता है। काम के घंटों के अलावा कर्मचारियों का व्यवहार जो कार्यस्थल को प्रभावित कर सकता है, वह इस नीति के तहत कवर होते हैं। इस घटना में, हालाँकि फ़ोटो काम के घंटों के बाहर भेजी गई थी, यह कार्यस्थल पर व्हिटनी के ज़ेंडर के साथ संबंध को प्रभावित कर सकती है। ज़ेंडर का व्यवहार यौन उत्पीड़न की रोकथाम संबंधी नीति से कवर होता है।

समय का एक पल (जारी)

अगले दिन, जब उसने उत्तर नहीं दिया, तो जेडर उसे पिछली रात के लिए क्षमा माँगता हुआ संदेश भेजते हैं और कहते हैं कि यह तसवीर किसी और के लिए थी। कुछ हफ्तों के बाद, केवल उन दोनों के बीच एक ज़ूम मीटिंग के दौरान एक केस के बारे में बात करते हुए जेडर इस बात पर टिप्पणी करते हैं कि व्हिटनी का घर का वर्क स्टेशन उसके बेडरूम में है और चुटकुला काटते हैं कि उन्हें “जहाँ जादू होता है” उस जगह की वर्चुअल टूर पर कर खुशी होगी। असहज महसूस करते हुए व्हिटनी उसके बाद तेज़ी से मीटिंग बंद करने के लिए एक बहाना खोज लेती है।

बाद में उसी सप्ताह के दौरान जेडर पूरी फ़र्म की एक ज़ूम मीटिंग के दौरान व्हिटनी को कार्य दिवस के दौरान एक सीधे संदेश भेजते हैं जिसमें कहते हैं कि वह “उसके बेडरूम में उसके बारे में सोचना बंद नहीं कर सकते हैं”।

सही या ग़लत: घर से काम करते वक्त प्रतिकूल कार्य परिवेश मौजूद नहीं हो सकता है।

अगले दिन, जब उसने उत्तर नहीं दिया, तो जेडर उसे पिछली रात के लिए क्षमा माँगता हुआ संदेश भेजते हैं और कहते हैं कि यह तसवीर किसी और के लिए थी। कुछ हफ्तों के बाद, केवल उन दोनों के बीच एक ज़ूम मीटिंग के दौरान एक केस के बारे में बात करते हुए जेडर इस बात पर टिप्पणी करते हैं कि व्हिटनी का घर का वर्क स्टेशन उसके बेडरूम में है और चुटकुला काटते हैं कि उन्हें “जहाँ जादू होता है” उस जगह की वर्चुअल टूर पर कर खुशी होगी। असहज महसूस करते हुए व्हिटनी उसके बाद तेज़ी से मीटिंग बंद करने के लिए एक बहाना खोज लेती है।

बाद में उसी सप्ताह के दौरान जेंडर पूरी फ़र्म की एक ज़ूम मीटिंग के दौरान व्हिटनी को कार्य दिवस के दौरान एक सीधे संदेश भेजते हैं जिसमें कहते हैं कि वह “उसके बेडरूम में उसके बारे में सोचना बंद नहीं कर सकते हैं”।

सही या ग़लत: घर से काम करते वक्त प्रतिकूल कार्य परिवेश मौजूद नहीं हो सकता है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

रिमोट कार्यस्थल कार्यालय का एक्सटेंशन है। कर्मचारी चाहे कहीं से भी लॉगिन करे, कोई भी वर्चुअल वीडियो या टेक्स्ट आधारित प्लेटफॉर्म कार्य परिवेश है और ऐसे प्लेटफॉर्मों पर होने वाला उत्पीड़न और भेदभाव प्रतिकूल कार्य परिवेश होता है।

ग़लत। रिमोट कार्यस्थल कार्यालय का एक्सटेंशन है। कर्मचारी चाहे कहीं से भी लॉगिन करे, कोई भी वर्चुअल वीडियो या टेक्स्ट आधारित प्लेटफॉर्म कार्य परिवेश है और ऐसे प्लेटफॉर्मों पर होने वाला उत्पीड़न और भेदभाव प्रतिकूल कार्य परिवेश होता है।

केस स्टडी 3



दुगुनी मेहनत करना

सैन्ड्रा बफेलो में एक सिखाने वाली हॉस्पिटल में पहले साल की रेसिडेंट है। वह अपने इन्टर्न क्लास में एक मात्र अश्वेत महिला है। वह और उसके समकक्ष इन्टर्न हररोज़ डॉ. ग्रे के साथ राउंड पर जाते हैं। इन्टर्नों से प्रश्न पूछते समय सैन्ड्रा को लगता है कि डॉ. ग्रे उससे अन्य इन्टर्नों से ऊँचे मानक की अपेक्षा करते हैं। वह अक्सर उसके अज्ञान के बारे में टिप्पणियाँ करते हैं और अपने प्रश्नों के उसके उत्तरों को अपमान करते हैं, हालाँकि उसके उत्तर अपने सह-रेसिडेंटों के जैसे ही हैं। एक दिन जब वे मरीज़ों के कमरों के बीच चल रहे होते हैं, तब सैन्ड्रा डॉ. ग्रे को किसी सह-इन्टर्न से कहते सुनती है कि सैन्ड्रा “डाइवर्सिटी हायर” होगी।

परेशान सैन्ड्रा अपने सह-इन्टर्न जस्टिन से उसने जो सुना है वह बताती है। जस्टिन सैन्ड्रा से कहता है कि वह समझता है कि सैन्ड्रा परेशान है, लेकिन उसे इसको दिल पर नहीं लेना चाहिए। जस्टिन भी अश्वेत है, लेकिन उसने कभी महसूस नहीं किया है कि डॉ. ग्रे उससे उसके गैर-अश्वेत समकक्षों से अलग व्यवहार करते हैं। जब डॉ. ग्रे उन पर सख्ती करते हैं, तो वह इसलिए, कि वह चाहते हैं कि वे सभी बेहतरीन डॉक्टर बनें।

सैन्ड्रा बफेलो में एक सिखाने वाली हॉस्पिटल में पहले साल की रेसिडेंट है। वह अपने इन्टर्न क्लास में एक मात्र अश्वेत महिला है। वह और उसके समकक्ष इन्टर्न हररोज़ डॉ. ग्रे के साथ राउंड पर जाते हैं। इन्टर्नों से प्रश्न पूछते समय सैन्ड्रा को लगता है कि डॉ. ग्रे उससे अन्य इन्टर्नों से ऊँचे मानक की अपेक्षा करते हैं। वह अक्सर उसके अज्ञान के बारे में टिप्पणियाँ करते हैं और अपने प्रश्नों के उसके उत्तरों को अपमान करते हैं, हालाँकि उसके उत्तर अपने सह-रेसिडेंटों के जैसे ही हैं। एक दिन जब वे मरीज़ों के कमरों के बीच चल रहे होते हैं, तब सैन्ड्रा डॉ. ग्रे को किसी सह-इन्टर्न से कहते सुनती है कि सैन्ड्रा “डाइवर्सिटी हायर” होगी।

परेशान सैन्ड्रा अपने सह-इन्टर्न जस्टिन से उसने जो सुना है वह बताती है। जस्टिन सैन्ड्रा से कहता है कि वह समझता है कि सैन्ड्रा परेशान है, लेकिन उसे इसको दिल पर नहीं लेना चाहिए। जस्टिन भी अश्वेत है, लेकिन उसने कभी महसूस नहीं किया है कि डॉ. ग्रे उससे उसके गैर-अश्वेत समकक्षों से अलग व्यवहार करते हैं। जब डॉ. ग्रे उन पर सख्ती करते हैं, तो वह इसलिए, कि वह चाहते हैं कि वे सभी बेहतरीन डॉक्टर बनें।

[केस स्टडी अगली स्लाइड पर जारी रहती है]

दुगुनी मेहनत करना (जारी)

सैन्ड्रा जस्टिन की सलाह मान लेती है और औपचारिक शिकायत नहीं करती है। जैसे-जैसे महीने गुज़रते हैं, डॉ. ग्रे राउंड्स के दौरान सैन्ड्रा पर दादागिरी करना जारी रखते हैं, जिसमें जब वह बोल रही हो तब नीरसता दिखाना और जब वह गलत या अधूरा जवाब दे तब नाट्यात्मक प्रतिक्रिया देना शामिल है, ऐसा व्यवहार जो वह उसके किसी सह-रेसिडेंट के साथ नहीं दिखाते हैं और जो उसे अपने सहकर्मियों और मरीजों के सामने शर्मिदा करता है।

हाल ही में उनकी टिप्पणियाँ उसके चिकित्सा संबंधी ज्ञान से हट कर होने लगी हैं। डॉ. ग्रे ने यह टिप्पणी करना शुरू कर दिया है कि अगर वह एक पेशेवर के रूप में सम्मान पाना चाहती है, तो सैन्ड्रा को अपनी दिखावट के लिए अधिक प्रयास करना होगा जिसमें मेकअप लगाना और अपने प्राकृतिक बालों को स्ट्रेटन करना शामिल होगा। जब सैन्ड्रा अपनी सह इन्टर्न मोनिका से इसकी शिकायत करती है, तो मोनिका सैन्ड्रा की चिंता पर ध्यान नहीं देती क्योंकि डॉ. ग्रे ने कभी उसे निजी टिप्पणियों से असहज महसूस नहीं कराया है।

सही या गलत: डॉ. ग्रे का व्यवहार संभवतः जातीय भेदभाव

सैन्ड्रा जस्टिन की सलाह मान लेती है और औपचारिक शिकायत नहीं करती है। जैसे-जैसे महीने गुज़रते हैं, डॉ. ग्रे राउंड्स के दौरान सैन्ड्रा पर दादागिरी करना जारी रखते हैं, जिसमें जब वह बोल रही हो तब नीरसता दिखाना और जब वह गलत या अधूरा जवाब दे तब नाट्यात्मक प्रतिक्रिया देना शामिल है, ऐसा व्यवहार जो वह उसके किसी सह-रेसिडेंट के साथ नहीं दिखाते हैं और जो उसे अपने सहकर्मियों और मरीजों के सामने शर्मिदा करता है। हाल ही में उनकी टिप्पणियाँ उसके चिकित्सा संबंधी ज्ञान से हट कर होने लगी हैं। डॉ. ग्रे ने यह टिप्पणी करना शुरू कर दिया है कि अगर वह एक पेशेवर के रूप में सम्मान पाना चाहती है, तो सैन्ड्रा को अपनी दिखावट के लिए अधिक

प्रयास करना होगा जिसमें मेकअप लगाना और अपने प्राकृतिक बालों को स्ट्रेटन करना शामिल होगा। जब सैन्ड्रा अपनी सह इन्टर्न मोनिका से इसकी शिकायत करती है, तो मोनिका सैन्ड्रा की चिंता पर ध्यान नहीं देती क्योंकि डॉ. ग्रे ने कभी उसे निजी टिप्पणियों से असहज महसूस नहीं कराया है।

सही या ग़लत: डॉ. ग्रे का व्यवहार संभवतः जातीय भेदभाव है।

[चर्चा के लिए विराम-उत्तर और अतिरिक्त प्रश्न अगली स्लाइड पर हैं]

सही

हालाँकि डॉ. ग्रे कह सकते हैं कि उनकी सैन्ड्रा पर दादागिरी उसकी जाती पर आधारित नहीं है, उनकी टिप्पणी कि वह “डायवर्सिटी हायर” होगी और यह कि उसे अपने प्राकृतिक बालों को स्ट्रेटन करना चाहिए, जाती आधारित प्रेरणा दर्शाती हैं। यह बात भी कि अन्य अश्वेत सहकर्मियों को अपने से दुर्व्यवहार होने का अनुभव नहीं होता है, सैन्ड्रा के अनुभव के लिए प्रासंगिक नहीं है।

सही या ग़लत: डॉ. ग्रे का व्यवहार संभवतः यौन उत्पीड़न है।

सही। हालाँकि डॉ. ग्रे कह सकते हैं कि उनकी सैन्ड्रा पर दादागिरी उसकी जाती पर आधारित नहीं है, उनकी टिप्पणी कि वह “डायवर्सिटी हायर” होगी और यह कि उसे अपने प्राकृतिक बालों को स्ट्रेटन करना चाहिए, जाती आधारित प्रेरणा दर्शाती हैं। यह बात भी कि अन्य अश्वेत सहकर्मियों को अपने से दुर्व्यवहार होने का अनुभव नहीं होता है, सैन्ड्रा के अनुभव के लिए प्रासंगिक नहीं है।

सही या ग़लत: डॉ. ग्रे का व्यवहार संभवतः यौन उत्पीड़न है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

सही

फिर से, अगर उसके इन्टर्न वर्ग की अन्य महिलाओं को सम्मानित महसूस होता हो, सैन्डा ने अपमानजनक व्यवहार को अनुभव किया है और अपनी दिखावट के बारे में ऐसी टिप्पणियाँ सहन की हैं जो उसके लिंग के आधार पर भेदभाव करने वाली लगती हैं। यह व्यवहार संभवतः न्यूयॉर्क में उत्पीड़न के कानूनी मानक को पूरा करता है, क्योंकि यह छोटे-मोटे अनादर या नगण्य असुविधा से अधिक है।

सही। फिर से, अगर उसके इन्टर्न वर्ग की अन्य महिलाओं को सम्मानित महसूस होता हो, सैन्डा ने अपमानजनक व्यवहार को अनुभव किया है और अपनी दिखावट के बारे में ऐसी टिप्पणियाँ सहन की हैं जो उसके लिंग के आधार पर भेदभाव करने वाली लगती हैं। यह व्यवहार संभवतः न्यूयॉर्क में उत्पीड़न के कानूनी मानक को पूरा करता है, क्योंकि यह छोटे-मोटे अनादर या नगण्य असुविधा से अधिक है।

सैन्डा के मामले में, अश्वेत और महिला के रूप में उसकी पहचान ने एक-दूसरे से मिलकर ऐसी स्थिति उत्पन्न की है जहाँ उसे संभवतः उसके

सुपरवाइज़र द्वारा उत्पीड़न के लिए लक्षित किया गया था। सैन्ड्रा के लिए ऐसी स्थिति भी थी कि इन एक-दूसरे के साथ होने वाली उत्पीड़न की घटनाओं ने संभावित रूप से प्रतिकूल कार्य परिवेश निर्माण किया था।

बदले में यौन उत्पीड़न

तब होता है जब कोई अधिकारी नौकरी के लाभों के बदले यौन संबंध पाता है या पाने का प्रयास करता है।

उदाहरणों में शामिल है:

- यौन संबंध के बदले बेहतर कार्य स्थिति या अवसर
- यौन संबंध में हिस्सा लेने से इन्कार करने के लिए प्रतिशोध
- यौन संबंध के लिए दबाव का इस्तेमाल करना

बदले में यौन उत्पीड़न

- बदले में यौन उत्पीड़न तब होता है जब कोई अधिकारी नौकरी के लाभों के बदले यौन संबंध पाता है या पाने का प्रयास करता है।
- इस प्रकार का उत्पीड़न आम तौर पर किसी कर्मचारी और किसी अधिकारी, जैसे कि सुपरवाइज़र के बीच होता है, जिसके पास नौकरी से जुड़े लाभ प्रदान करने या रोके रखने का अधिकार हो।
- बदले में यौन उत्पीड़न में शामिल है:
 - यौन संबंध के बदले बेहतर कार्य स्थिति या अवसर का प्रस्ताव करना या प्रदान करना;
 - अगर यौन संबंध से इन्कार किया जाए तो प्रतिकूल कार्य परिस्थितियों (जैसे कि अवनति, शिफ्ट में परिवर्तन या कार्यस्थल में परिवर्तन) की धमकी देना या अवसर देने से इन्कार करना;
 - ज़बरन यौन संबंध बनाने के लिए दबाव, धमकी या शारीरिक कार्य का इस्तेमाल करना;
 - यौन संबंध में हिस्सा लेने से इन्कार करने के लिए प्रतिशोध लेना।

केस स्टडी 4



विचलित, लेकिन कुछ करने के लिए तत्पर नहीं

जमीला ब्रुकलिन की एक लोकप्रिय रेस्तरां में बारटेन्डर है। वह एक महीने से रेस्तरां में काम कर रही है और उसे उम्मीद है कि उसे लोकप्रिय शुक्रवार और शनिवार की शिफ्ट दी जाएगी। शिफ्ट का समयपत्रक उसका मैनेजर जेसन बनाता है। वह उससे कहती है कि उसे अपनी स्थिति में विश्वास है और वह रेस्तरां के ग्राहकों को पर्याप्त अच्छी तरह से जानती है और इसलिए, उसे अधिक टिप वाली वीकएंड शिफ्ट में काम दिया जा सकता है। वह उससे कहता है, “देखेंगे। हमारे पास कई अर्हता प्राप्त बारटेन्डर हैं।”

एक हफ्ते बाद जमीला और जेसन बुधवार रात की शिफ्ट के बाद रेस्तरां बंद कर रहे हैं। जेसन दोनों के लिए टकीला का शॉट बनाता है और जमीला से उसके साथ बार पर आने को कहता है और उसे कहता है कि उसे उम्मीद है कि वह उसे कुछ वीकएंड शिफ्ट दे पाएगा। वह उससे कहता है कि कुछ अन्य बारटेन्डर अधिक समय से रेस्तरां में काम कर रहे हैं, लेकिन वह उसे चाहता है। जेसन अपना हाथ जमीला के घुटने पर रखता है और उसे टकीला पीने को प्रोत्साहित करता है। जमीला बार स्टूल से उठ जाने से पहले तेजी से शॉट ले लेती है और अपने रेस्तरां बंद करने के कार्य पूरे करती है।

सही या ग़लत: जेसन का व्यवहार जमीला का उत्पीड़न हो सकता है।

जमीला ब्रुकलिन की एक लोकप्रिय रेस्तरां में बारटेन्डर है। वह एक महीने से रेस्तरां में काम कर रही है और उसे उम्मीद है कि उसे लोकप्रिय शुक्रवार और शनिवार की शिफ्ट दी जाएगी। शिफ्ट का समयपत्रक उसका मैनेजर जेसन बनाता है। वह उससे कहती है कि उसे अपनी स्थिति में विश्वास है और वह रेस्तरां के ग्राहकों को पर्याप्त अच्छी तरह से जानती है और इसलिए, उसे अधिक टिप वाली वीकएंड शिफ्ट में काम दिया जा सकता है। वह उससे कहता है, “देखेंगे। हमारे पास कई अर्हता प्राप्त बारटेन्डर हैं।”

एक हफ्ते बाद जमीला और जेसन बुधवार रात की शिफ्ट के बाद रेस्तरां बंद

कर रहे हैं। जेसन दोनों के लिए टकीला का शॉट बनाता है और जमीला से उसके साथ बार पर आने को कहता है और उसे कहता है कि उसे उम्मीद है कि वह उसे कुछ वीकएंड शिफ्ट दे पाएगा। वह उससे कहता है कि कुछ अन्य बारटेंडर अधिक समय से रेस्तरां में काम कर रहे हैं, लेकिन वह उसे चाहता है। जेसन अपना हाथ जमीला के घुटने पर रखता है और उसे टकीला पीने को प्रोत्साहित करता है। जमीला बार स्टूल से उठ जाने से पहले तेज़ी से शॉट ले लेती है और अपने रेस्तरां बंद करने के कार्य पूरे करती है।

सही या ग़लत: जेसन का व्यवहार जमीला का उत्पीड़न हो सकता है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

सही

जमीला के बाँस के रूप में जेसन का व्यवहार अयोग्य है और अगर जमीला ने उससे असहज महसूस किया हो तो बेझिझक उसकी रिपोर्ट करनी चाहिए।

इस बिंदु पर हो सकता है कि जेसन का व्यवहार बदले में उत्पीड़न हो या ना भी हो; जेसन ने जमीला को कोई वादा नहीं किया ना ही धमकी दी है कि वह उसके प्रयासों को कैसे प्रतिक्रिया देती है उसके आधार जमीला के शिफ्ट शिड्यूल में परिवर्तन करेगा। तथापि, जिसे यौन प्रयास माना जा सकता है ऐसा व्यवहार करते हुए शिफ्ट के बारे में उसका बात करना अयोग्य है और इसे संभावित रूप से बलपूर्वक प्रयास माना जा सकता है। अगर जेसन प्रयास करना जारी रखे, तब भी अगर वह नौकरी के लाभों के बारे में कोई धमकी या वादा न करे या उसे पूरा न करे, इससे जमीला के लिए प्रतिकूल वातावरण निर्माण हो सकता है, जिसके लिए रेस्तरां का मालिक गंभीरता पूर्वक उत्तरदायी हो सकता है, क्योंकि जेसन उसका सुपरवाइज़र है।

सही। जमीला के बाँस के रूप में जेसन का व्यवहार अयोग्य है और अगर जमीला ने उससे असहज महसूस किया हो तो बेझिझक उसकी रिपोर्ट करनी चाहिए।

इस बिंदु पर हो सकता है कि जेसन का व्यवहार बदले में उत्पीड़न हो या ना भी हो; जेसन ने जमीला को कोई वादा नहीं किया ना ही धमकी दी है कि वह उसके प्रयासों को कैसे प्रतिक्रिया देती है उसके आधार जमीला के शिफ्ट शिड्यूल में परिवर्तन करेगा। तथापि, जिसे यौन प्रयास माना जा सकता है ऐसा व्यवहार करते हुए शिफ्ट के बारे में उसका बात करना अयोग्य है और

इसे संभावित रूप से बलपूर्वक प्रयास माना जा सकता है। अगर जेसन प्रयास करना जारी रखे, तब भी अगर वह नौकरी के लाभों के बारे में कोई धमकी या वादा न करे या उसे पूरा न करे, इससे जमीला के लिए प्रतिकूल वातावरण निर्माण हो सकता है, जिसके लिए रेस्तरां का मालिक गंभीरता पूर्वक उत्तरदायी हो सकता है, क्योंकि जेसन उसका सुपरवाइज़र है।

विचलित, लेकिन कुछ करने को तत्पर नहीं (जारी)

पूरा सप्ताह निरंतर कम वांछनीय शिफ्ट पाने के बाद, जमीला जेसन से फिर से पूछती है कि क्या वह उसे शुक्रवार या शनिवार रात को शिड्यूल करेगा। वह कहता है कि वह ठीक से नहीं जानता है, लेकिन अब भी उसके पास “इसे उसके लिए उपयोगी बनाने” के लिए वक्त है। उसके बाद वह उसे उस रात काम के बाद अपने साथ घर आने को कहता है।

जमीला, जिसे सचमुच शनिवार रात की शिफ्ट की टिप से मिलने वाले अतिरिक्त पैसों की ज़रूरत है, जेसन के साथ घर जाना चुनती है। लगभग हर सप्ताह वे जेसन के आग्रह से बाहर जाते हैं और यौन गतिविधि करते हैं। जेसन जमीला को शुक्रवार और शनिवार शाम को शिड्यूल करने लगता है। जमीला जेसन के साथ संबंध बनाना नहीं चाहती है और उसके साथ सिर्फ इसलिए बाहर जा रही है क्योंकि वह मानती है कि वह व्यस्त शिफ्ट से उसके शिड्यूल को बदल देगा।

सही या गलत: जमीला यौन उत्पीड़न की शिकायत नहीं कर सकती क्योंकि उसने जेसन के साथ स्वैच्छिक रूप से यौन गतिविधि की।

पूरा सप्ताह निरंतर कम वांछनीय शिफ्ट पाने के बाद, जमीला जेसन से फिर से पूछती है कि क्या वह उसे शुक्रवार या शनिवार रात को शिड्यूल करेगा। वह कहता है कि वह ठीक से नहीं जानता है, लेकिन अब भी उसके पास “इसे उसके लिए उपयोगी बनाने” के लिए वक्त है। उसके बाद वह उसे उस रात काम के बाद अपने साथ घर आने को कहता है।

जमीला, जिसे सचमुच शनिवार रात की शिफ्ट की टिप से मिलने वाले अतिरिक्त पैसों की ज़रूरत है, जेसन के साथ घर जाना चुनती है। लगभग हर

सप्ताह वे जेसन के आग्रह से बाहर जाते हैं और यौन गतिविधि करते हैं। जेसन जमीला को शुक्रवार और शनिवार शाम को शिड्यूल करने लगता है। जमीला जेसन के साथ संबंध बनाना नहीं चाहती है और उसके साथ सिर्फ इसलिए बाहर जा रही है क्योंकि वह मानती है कि वह व्यस्त शिफ्ट से उसके शिड्यूल को बदल देगा।

सही या ग़लत: जमीला यौन उत्पीड़न की शिकायत नहीं कर सकती क्योंकि उसने जेसन के साथ स्वैच्छिक रूप से यौन गतिविधि की।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

चूँकि यौन गतिविधि जमीला के लिए अवांछनीय है, वह यौन उत्पीड़न की शिकार है। उसी तरह, अगर उसने जेसन के प्रयासों को अस्वीकार किया, तो वह फिर भी यौन उत्पीड़न की लक्ष्य होगी। जमीला को कार्यस्थल में उसके ऊपरी किसी अधिकारी द्वारा नौकरी के लाभों के बदले यौन संबंध का प्रस्ताव बदले में यौन उत्पीड़न है, और नियोक्ता (इस मामले में रेस्तरां मालिक) अपने मैनेजर की हरकतों की वजह से उत्तरदायी है।

अगर जमीला को जो शिफ्ट चाहिए थी वह मिल गई, तो क्या वह उत्पीड़न की शिकायत कर सकती है?

ग़लत। चूँकि यौन गतिविधि जमीला के लिए अवांछनीय है, वह यौन उत्पीड़न की शिकार है। उसी तरह, अगर उसने जेसन के प्रयासों को अस्वीकार किया, तो वह फिर भी यौन उत्पीड़न की लक्ष्य होगी। जमीला को कार्यस्थल में उसके ऊपरी किसी अधिकारी द्वारा नौकरी के लाभों के बदले यौन संबंध का प्रस्ताव बदले में यौन उत्पीड़न है, और नियोक्ता (इस मामले में रेस्तरां मालिक) अपने मैनेजर की हरकतों की वजह से उत्तरदायी है।

अगर जमीला को जो शिफ्ट चाहिए थी वह मिल गई, तो क्या वह उत्पीड़न की शिकायत कर सकती है?

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

हाँ

जमीला को कोई लाभ मिला हो तब भी उसका यौन उत्पीड़न हो सकता है।

हाँ। जमीला को कोई लाभ मिला हो तब भी उसका यौन उत्पीड़न हो सकता है।

विचलित लेकिन कुछ करने को तत्पर नहीं (जारी)

कई महीनों के बाद, जिनके दौरान उसे लगता है कि उसने वीकएंड की भीड़ के दौरान एक अच्छे कर्मी के रूप में खुद को साबित कर दिया है, जमीला जेसन के साथ यौन संबंध तोड़ देती है। वह तुरंत उसके शिड्यूल को बदल देता है और उसे कम ग्राहकों और कम टिप वाली कम वांछनीय शिफ्ट में बदल देता है।

सही या ग़लत: जमीला के शिकायत करने के लिए अब “बहुत देर” हो चुकी है। जेसन के साथ उसका संबंध आपसी सहमति से था इसलिए इस बात का कोई साक्ष्य नहीं है कि ब्रेकअप की वजह से उसे कम अनुकूल शिफ्ट मिल रही है।

कई महीनों के बाद, जिनके दौरान उसे लगता है कि उसने वीकएंड की भीड़ के दौरान एक अच्छे कर्मी के रूप में खुद को साबित कर दिया है, जमीला जेसन के साथ यौन संबंध तोड़ देती है। वह तुरंत उसके शिड्यूल को बदल देता है और उसे कम ग्राहकों और कम टिप वाली कम वांछनीय शिफ्ट में बदल देता है।

सही या ग़लत: जमीला के शिकायत करने के लिए अब “बहुत देर” हो चुकी है। जेसन के साथ उसका संबंध आपसी सहमति से था इसलिए इस बात का

कोई साक्ष्य नहीं है कि ब्रेकअप की वजह से उसे कम अनुकूल शिफ्ट मिल रही है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

जेसन का व्यवहार बदले में यौन उत्पीड़न है; चाहे जमीला स्वीकार करे और उससे लाभ पाए या अस्वीकार करे और नुकसान पाए यह अप्रासंगिक है।

ग़लत। जेसन का व्यवहार बदले में यौन उत्पीड़न है; चाहे जमीला स्वीकार करे और उससे लाभ पाए या अस्वीकार करे और नुकसान पाए यह अप्रासंगिक है।

लिंग को रूढ़िबद्ध रूप से देखना लिंग आधारित भेदभाव है

कोई व्यक्ति लिंग के रूढ़िबद्ध रूप के अनुसार व्यवहार न करे इसलिए उसका उत्पीड़न यौन उत्पीड़न है।

किसी व्यक्ति का इसलिए उत्पीड़न करना कि वह कोई ऐसा काम कर रहे हैं जो आम तौर पर किसी अन्य लिंग के व्यक्ति द्वारा किया जाता है या फिर पहले किसी अन्य लिंग के व्यक्ति द्वारा किया जाता था लिंग आधारित भेदभाव है।

लिंग को रूढ़िबद्ध रूप से देखना

- लिंग को रूढ़िबद्ध रूप से देखना लिंग आधारित भेदभाव का एक प्रकार है और यह इस नीति के द्वारा कवर किया जाता है।
- लिंग को रूढ़िबद्ध रूप में देखना तब होता है जब किसी के व्यवहार या व्यक्तित्व की विशेषताओं की अन्य लोगों की किसी विशेष लिंग के व्यक्ति को कैसे दिखना या काम करना चाहिए उसके बारे में सोच या समझ के आधार पर आलोचना की जाती है।
- किसी व्यक्ति का इसलिए उत्पीड़न करना कि उस व्यक्ति की लैंगिक अभिव्यक्ति लिंग स्टीरियोटाइप जैसे कि “योग्य” दिखावट, बोली, व्यक्तित्व या जीवन शैली के अनुकूल नहीं है, यौन उत्पीड़न है।
- किसी व्यक्ति का इसलिए उत्पीड़न करना कि वह कोई ऐसा काम कर रहे हैं जो आम तौर पर किसी अन्य लिंग के व्यक्ति द्वारा किया जाता है या फिर पहले किसी अन्य लिंग के व्यक्ति द्वारा किया जाता था, लिंग आधारित भेदभाव है।
- अंत में, परंपरागत रूप से लिंग के लिए मानी जाने वाली भूमिका के आधार पर काम सौंपना, जैसे कि किसी महिला को अल्पाहार के लिए उत्तरदायी बनाना और पुरुष को बक्से हटाने के लिए उत्तरदायी बनाना लिंग आधारित भेदभाव है।

इन में से कौन से लिंग को रूढ़िबद्ध रूप से देखने के उदाहरण हैं?

1. एमी 25 सालों के अनुभव वाली एक स्टीलवर्कर हैं। उनका सुपरवाइजर गस हमेशा एमी को सौंपे गए किसी भी प्रोजेक्ट के लिए उसके साझीदार के रूप में एक पुरुष सहकर्मी को आवंटित करता है। वह एमी के पुरुष सहकर्मी को समान प्रोजेक्ट अकेले पूरे करने के लिए आवंटित करते हैं। जब एमी गस के सामने सवाल उठाती हैं, तो वह समझाता है कि वह केवल उसे सुरक्षित देखना चाहता है, क्योंकि वह एक मुश्किल काम में एकमात्र महिला है।
2. फ्रैंक एक लोकप्रिय उत्पादन कंपनी में एडमिनिस्ट्रेटिव आसिस्टेंट है। वह कंपनी के एग्जिक्यूटिव डायरेक्टर के लिए एडमिनिस्ट्रेटिव आसिस्टेंट के रूप में काम करने के लिए आवेदन करता है, जिसमें डायरेक्टर से मिलने आने वाले कई उच्च स्तरीय मेहमानों का स्वागत करना शामिल होगा। फ्रैंक जेन्डर फ्लड्ड है, और वह कभी-कभी मेकअप लगाता है और इस पहनता है। हालांकि वह अन्य उम्मीदवारों से अधिक अहंता प्राप्त है, फ्रैंक को प्रमोशन नहीं मिलता है। एग्जिक्यूटिव डायरेक्टर समझाते हैं कि जहाँ वह फ्रैंक को "जीवनशैली" का समर्थन करते हैं, उनके कई मेहमान "अधिक परंपरागत" हैं और फ्रैंक के उनका प्रथम संपर्क बिंदु होने से "सहज नहीं होगा"।
3. एक फाइनेंस फर्म अपने सबसे महत्वपूर्ण क्लायंट्स के लिए नियमित रूप से हर तिमाही लंच आयोजित करता है। हरेक लंच में सीडो पीटर लंच की व्यवस्था के बारे में सभी प्रश्न सृजन से ही पूछता है, जो कि पीटर के साथ काम करती हुई वाइस प्रेसिडेंट है और फर्म में नेतृत्व के पद पर एकमात्र महिला है, हालांकि लंच की व्यवस्था संभालने वाला रोनाल्ड भी उसी कमरे में है।
4. जॉर्ज अपने छोटे बेटे के लिए मुख्य देखभाल करने वाला है क्योंकि वह एक टेक कंपनी के लिए घर से काम करता है, जब कि उसकी पत्नी ऑफिस जाती है। जॉर्ज का शिशु वीडियो मीटिंग में खलल जरूर डालता है, लेकिन जॉर्ज के आउटपुट में कोई गलती नहीं होती है। फिर भी जॉर्ज को अक्सर मीटिंग में शामिल नहीं होने दिया जाता है क्योंकि उसका बास "मिस्टर माम" से बात करना नहीं चाहता है।

सही उत्तर: उपरोक्त सभी!

[सही उत्तर दिखाने के लिए दूसरी बार एंटर दबाने से पहले समूह चर्चा के लिए विराम लें]

कृपया चुनें कि वर्णित परिस्थितियों में से कौन सी लिंग के आधार पर रूढ़िबद्ध मान्यताओं के आधार पर व्यवहार के उदाहरण हैं और इसलिए लैंगिक भेदभाव के दावे का संभावित आधार है:

- एमी 25 सालों के अनुभव वाली एक स्टीलवर्कर हैं। उनका सुपरवाइजर गस हमेशा एमी को सौंपे गए किसी भी प्रोजेक्ट के लिए उसके साझीदार के रूप में एक पुरुष सहकर्मी को आवंटित करता है। वह एमी के पुरुष

सहकर्मियों को समान प्रोजेक्ट अकेले पूरे करने के लिए आवंटित करते हैं। जब एमी गस के सामने सवाल उठती हैं, तो वह समझाता है कि वह केवल उसे सुरक्षित देखना चाहता है, क्योंकि वह एक मुश्किल काम में एकमात्र महिला है।

- फ्रैंक एक लोकप्रिय उत्पादन कंपनी में एडमिनिस्ट्रेटिव आसिस्टेंट है। वह कंपनी के एग्ज़िक्यूटिव डायरेक्टर के लिए एडमिनिस्ट्रेटिव आसिस्टेंट के रूप में काम करने के लिए आवेदन करता है, जिसमें डायरेक्टर से मिलने आने वाले कई उच्च स्तरीय मेहमानों का स्वागत करना शामिल होगा। फ्रैंक जेन्डर फ्लूइड है, और वह कभी-कभी मेकअप लगाता है और ड्रेस पहनता है। हालाँकि वह अन्य उम्मीदवारों से अधिक अर्हता प्राप्त है, फ्रैंक को प्रमोशन नहीं मिलता है। एग्ज़िक्यूटिव डायरेक्टर समझाते हैं कि जहाँ वह फ्रैंक की “जीवनशैली” का समर्थन करते हैं, उनके कई मेहमान “अधिक परंपरागत” हैं और फ्रैंक के उनका प्रथम संपर्क बिंदु होने से “सहज नहीं होंगे”।
- एक फाइनेंस फ़र्म अपने सब से महत्वपूर्ण क्लायंट्स के लिए नियमित रूप से हर तिमाही लंच आयोजित करता है। हर एक लंच में सीईओ पीटर लंच की व्यवस्था के बारे में सभी प्रश्न सृजन से ही पूछता है, जो कि पीट के साथ काम करती हुई वाइस प्रेसिडेंट है और फ़र्म में नेतृत्व के पद पर एकमात्र

महिला है, हालाँकि लंच की व्यवस्था संभालने वाला रोनल्ड भी उसी कमरे में है।

- जॉर्ज अपने छोटे बेटे के लिए मुख्य देखभाल करने वाला है और एक टेक कंपनी के लिए घर से काम करता है, जब कि उसकी पत्नी ऑफिस जाती है। जॉर्ज का शिशु वीडियो मीटिंग में खलल जरूर डालता है, लेकिन जॉर्ज के आउटपुट में कोई गलती नहीं होती है। फिर भी जॉर्ज को अक्सर मीटिंग में शामिल नहीं होने दिया जाता है क्योंकि उसका बॉस “मिस्टर माँम” से बात करना नहीं चाहता है।

*सही उत्तर: उपरोक्त सभी

(नोट करें, “सही उत्तर: उपरोक्त सभी” तभी दिखाई देगा जब प्रिज़ेन्टर एंटर क्लिक करेगा (इसे बाद में दिखाई देने के लिए एनिमेट किया गया है))

यौन उत्पीड़न का लक्ष्य कौन हो सकता है?

यौन उत्पीड़न किन्हीं भी व्यक्तियों के बीच हो सकता है, चाहे उनकी जाति या लिंग जो भी हो।

कानून कर्मचारियों, सवेतन या बिना वेतन के इन्टर्न और अन्य अतिरिक्त कवर होने वाले व्यक्ति जिनमें स्वतंत्र ठेकेदार, विक्रेता, अस्थायी कर्मचारी, कंसल्टंट, या कार्यस्थल में सेवाएं प्रदान करने वाला कोई भी शामिल है (लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं है) का रक्षण करता है।

- यौन उत्पीड़न किन्हीं भी व्यक्तियों के बीच हो सकता है, चाहे उनकी जाति या लिंग जो भी हो।
- न्यूयॉर्क का कानून कर्मचारियों और अतिरिक्त कवर होने वाले व्यक्तियों, जिनमें सवेतन और बिना वेतन वाले इन्टर्न, नौकरी के लिए आवेदनकर्ता, ठेकेदार, उपठेकेदार, विक्रेता, कंसल्टंट या कार्यस्थल पर सेवाएं प्रदान करने वाला कोई भी शामिल है, का रक्षण करता है। इसमें स्वतंत्र ठेकेदार, गिग कर्मी और अस्थायी कर्मी शामिल हैं। इसमें उपकरण की मरम्मत, सफाई सेवाएं या [नियोक्ता का नाम] के साथ किसी ठेके द्वारा प्रदान किन्हीं अन्य सेवाओं के प्रदाता भी शामिल हैं।

यौन उत्पीड़न का अपराधी कौन हो सकता है?

कार्यस्थल में कोई भी यौन उत्पीड़न या भेदभाव का अपराधी हो सकता है।

इनमें शामिल हैं:

- कोई सहकर्मी
- कोई सुपरवाइज़र या मैनेजर
- कोई तृतीय पक्ष (गैर-कर्मचारी, इन्टर्न, विक्रेता, ग्राहक, आदि)

यौन उत्पीड़न का अपराधी कौन हो सकता है?

यौन उत्पीड़न करने वाला कार्यस्थल पर कोई भी व्यक्ति हो सकता है:

उत्पीड़न करने वाला प्राप्तकर्ता का **सहकर्मी** हो सकता है।

उत्पीड़न करने वाला **सुपरवाइज़र** या **मैनेजर** हो सकता है।

उत्पीड़न करने वाला कोई भी तीसरा पक्ष हो सकता है, जिसमें: कोई **गैर-कर्मचारी**, **इन्टर्न**, **विक्रेता**, **बिल्डिंग सिक्योरिटी**, **क्लायंट**, **ग्राहक**, या **विज़िटर** हो सकता है।

कार्यस्थल यौन उत्पीड़न कहाँ हो सकता है?

कर्मचारी जहाँ भी और जब भी अपनी कार्य संबंधी जिम्मेदारियों को पूरा करते, जिसमें शामिल हैं:

- नियोक्ता प्रायोजित कार्यक्रम
- कॉन्फ्रेंस
- ऑफिस पार्टियाँ
- ऑफ-साइट या काम के अलावा के घंटों के दौरान
- ऑनलाइन
- रिमोट रूप से काम करते वक़्त

कार्यस्थल यौन उत्पीड़न कहाँ हो सकता है?

- उत्पीड़न **कहीं भी और कभी भी** हो सकता है जब और जहाँ कर्मचारी अपनी कार्य संबंधी जिम्मेदारी को पूरा करते हैं, जिसमें फ़ील्ड में, नियोक्ता द्वारा प्रायोजित कार्यक्रम, प्रशिक्षण, लोगों के लिए खुली कॉन्फ्रेंस और ऑफिस की पार्टियाँ शामिल हैं। उत्पीड़न तब भी हो सकता है जब कर्मचारी रिमोट रूप से वीडियो मीटिंग प्लेटफ़ॉर्म और वेब आधारित चैट ऐप्लिकेशनों पर काम कर रहे हों।
- काम के घंटों के बाहर, जैसे कि यात्रा करने के दौरान किसी होटल में या काम के बाद के कार्यक्रमों में कर्मचारी अंतःक्रिया का कार्यस्थल पर प्रभाव हो सकता है।
- ऑफ-साइट स्थान और कार्य के घंटों के बाद की गतिविधियों को कार्य परिवेश का एक्सटेंशन माना जा सकता है।
- कर्मचारी कॉल, टेक्स्ट, ईमेल और सोशल मीडिया द्वारा यौन उत्पीड़न या भेदभाव का लक्ष्य हो सकते हैं।
- कार्य परिवेश को किसी भी तरह से प्रभावित करने वाला उत्पीड़क व्यवहार सही तरह से मैनेजमेंट की चिंता है।

वर्णित परिदृश्यों में से कौन से ऐसा कारण हैं जिससे कोई कर्मचारी उत्पीड़न या भेदभाव का दावा दायर कर सकता है?

1. कोई मरीज़ अपने घर पर देखभाल करने वाले का उत्पीड़न करता है।
2. कोई ग्राहक किसी वेइट्रेस से कहता है कि वह अपने चेहरे से मास्क हटाए ताकि वह निर्णय ले सके कि कितनी टिप देनी है।
3. कोई कर्मचारी अक्सर किसी सहकर्मी की सोशल मीडिया पोस्ट पर भेदभाव वाली भाषा में कमेंट करता है।
4. कोई कर्मचारी किसी कॉन्फ्रेंस के दौरान होटल के बार में किसी सहकर्मी को छूने की कोशिश करता रहता है।
5. कोई कॉपी रिपेयर करने वाला व्यक्ति कॉपीयर की मरम्मत करते समय महिलाओं के लिए अपमानजनक चुटकुले सुनाता है।
6. किसी संगठन ने जहाँ किराये पर जगह ले रखी है उस इमारत द्वारा नियुक्त सफाई कर्मी जोर-शोर से अपनी यौन शक्तियों की बातें करते हैं।
7. किसी होटल में कोई मेहमान अपने पास से गुज़रती हुई हाउसकीपर को ज़बरदस्ती छूता है।

सही उत्तर: ऊपर वर्णित सभी परिदृश्यों की रिपोर्ट की जानी चाहिए

[सही उत्तर दिखाने के लिए एंटर दबाने से पहले समूह चर्चा के लिए विराम लें]

वर्णित परिदृश्यों में से कौन से ऐसा कारण हैं जिससे कोई कर्मचारी उत्पीड़न या भेदभाव का दावा दायर कर सकता है? लागू होने वाले सभी के सामने सही का निशान बनाएं

- कोई मरीज़ अपने घर पर देखभाल करने वाले का उत्पीड़न करता है।
- कोई ग्राहक किसी वेइट्रेस से कहता है कि वह अपने चेहरे से मास्क हटाए ताकि वह निर्णय ले सके कि कितनी टिप देनी है।
- कोई कर्मचारी अक्सर किसी सहकर्मी की सोशल मीडिया पोस्ट पर भेदभाव

- वाली भाषा में कमेंट करता है।
- कोई कर्मचारी किसी कॉन्फ्रेंस के दौरान होटल के बार में किसी सहकर्मी को छूने की कोशिश करता रहता है।
 - कोई कॉपी रिपेयर करने वाला व्यक्ति कॉपीयर की मरम्मत करते समय महिलाओं के लिए अपमानजनक चुटकुले सुनाता है।
 - किसी संगठन ने जहाँ किराये पर जगह ले रखी है उस इमारत द्वारा नियुक्त सफाई कर्मी जोर-शोर से अपनी यौन शक्तियों की बातें करते हैं।
 - किसी होटल में कोई मेहमान अपने पास से गुज़रती हुई हाउसकीपर को ज़बरदस्ती छूता है।

सही उत्तर: ऊपर वर्णित सभी परिदृश्यों की रिपोर्ट की जानी चाहिए

(नोट करें, “सही उत्तर: उपरोक्त सभी” तभी दिखाई देगा जब प्रिज़ेन्टर एंटर क्लिक करेगा (इसे बाद में दिखाई देने के लिए एनिमेट किया गया है))

दर्शक द्वारा हस्तक्षेप



[टाइटल स्लाइड, अगली स्लाइड पर आगे बढ़ें]

दर्शक द्वारा हस्तक्षेप के 5 तरीके

1. उत्पीड़ित हो रहे व्यक्ति के साथ संवाद करके और उनका उत्पीड़न वाले व्यवहार से हटा कर उत्पीड़न में खलल डालना।
2. किसी तीसरे पक्ष से उत्पीड़न में हस्तक्षेप करने में मदद करने को कहना।
3. भावी जाँच को लाभान्वित करने के लिए उत्पीड़न की घटना को रिकॉर्ड करना या उस पर नोट लिखना।
4. जिसका उत्पीड़न किया जा रहा था उस व्यक्ति के साथ घटना के बाद पूछताछ करके जानकारी पाना कि वह कैसा महसूस कर रहा है और उन्हें बताना कि वह व्यवहार योग्य नहीं था।
5. आप सुरक्षित महसूस करें तभी उत्पीड़न करने वालों का सामना करें और व्यवहार को अयोग्य कहें।

- अगर आप उत्पीड़न या भेदभाव होता देखें तो आप क्या कर सकते/सकती हैं?
- यहाँ उत्पीड़न देख रहे हों तब इस्तेमाल करने के लिए दर्शक द्वारा हस्तक्षेप के 5 तरीके हैं:
 1. दर्शक उत्पीड़न को उत्पीड़ित हो रहे व्यक्ति के साथ संवाद करके और उनका उत्पीड़न वाले व्यवहार से हटा कर उत्पीड़न में खलल डाल सकता है।
 2. कोई दर्शक जिसे स्वयं खलल करने में असुरक्षित महसूस हो, वह किसी तीसरे पक्ष से उत्पीड़न में हस्तक्षेप करने में सहायता करने को कह सकता है।
 3. दर्शक किसी भावी जाँच को लाभान्वित करने के लिए उत्पीड़न की घटना को रिकॉर्ड कर सकता है या उस पर नोट लिख सकता है।
 4. दर्शक जिसका उत्पीड़न किया जा रहा था उस व्यक्ति के साथ घटना के बाद पूछताछ कर सकता है, जानकारी पा सकता है कि वह कैसा महसूस कर रहा है और उन्हें बता सकता है कि वह व्यवहार योग्य नहीं था।
 5. अगर दर्शक सुरक्षित महसूस करे, तो वह उत्पीड़न करने वालों का विरोध कर सकता है और व्यवहार को अयोग्य कह सकता है। उत्पीड़न का विरोध करते समय, किसी व्यक्ति पर शारीरिक हमला करना कभी योग्य प्रतिक्रिया नहीं होता है।

वर्णन किए गए परिदृश्यों में दर्शक द्वारा हस्तक्षेप का कौन सा तरीका इस्तेमाल किया जा रहा है?

होटल सफाई कर्मी फ्रांसेस कमरों के बीच एक खाली हॉल वे में चल रही है। एक मेहमान उसे दीवार की ओर धक्का दे कर उस पर हमला करने का प्रयास करता है और उसी वक्त होटल का सामानवाही नौकर टोनी लिफ्ट से बाहर आता है। टोनी फ्रांसेस और मेहमान के बीच खड़ा हो जाता है और मेहमान से कहता है कि वह अयोग्य वर्तन कर रहे हैं। यह किस तरह के दर्शक द्वारा हस्तक्षेप का उदाहरण है?

उत्तर: व्यवहार का सीधे सामना करना

काइल शीला को उसकी डेटिंग जिंदगी के बारे में पूछ रहा है। शीला कहती है कि वह इसके बारे में काम पर बात करना नहीं चाहती, लेकिन काइल पूछते ही रहता है। टेयलर शीला से वह जिस पर काम कर रही है उस स्लाइड डेक को देखने को कहती है। यह किस तरह के दर्शक द्वारा हस्तक्षेप का उदाहरण है?

उत्तर: जिसका उत्पीड़न किया जा रहा है उस व्यक्ति को किसी और चीज़ में शामिल करके उसका ध्यान बंटाना

बारटेंडर लेस्ली देखती है कि रेस्तरां का एक ग्राहक उसकी वेइट्रेस डेनियेल से रगड़ रहा है, वह टेबल पर आती है उस हर बार उसके हाथ या पैर को छू रहा है। लेस्ली अपने सुपरवाइजर को बताती है जो कि हस्तक्षेप कर के डेनियेल को टेबल आवंटन बदलने की अनुमति देता है। यह किस तरह के दर्शक द्वारा हस्तक्षेप का उदाहरण है?

उत्तर: हस्तक्षेप के लिए किसी तीसरे पक्ष की मदद माँगना

(हर परिदृश्य के बाद चर्चा के लिए विराम लें, प्रेजेन्टर के एंटर दबाने पर उत्तर दिखाई देगा)

होटल सफाई कर्मी फ्रांसेस कमरों के बीच एक खाली हॉल वे में चल रही है। एक मेहमान उसे दीवार की ओर धक्का दे कर उस पर हमला करने का प्रयास करता है और उसी वक्त होटल का सामानवाही नौकर टोनी लिफ्ट से बाहर आता है। टोनी फ्रांसेस और मेहमान के बीच खड़ा हो जाता है और मेहमान से कहता है कि वह अयोग्य वर्तन कर रहे हैं। यह किस तरह के दर्शक द्वारा हस्तक्षेप का उदाहरण है?

उत्तर: व्यवहार का सीधे सामना करना

काइल शीला को उसकी डेटिंग जिंदगी के बारे में पूछ रहा है। शीला कहती है कि वह इसके बारे में काम पर बात करना नहीं चाहती, लेकिन काइल पूछते ही रहता है। टेयलर शीला से वह जिस पर काम कर रही है उस स्लाइड डेक को देखने को कहती है। यह किस तरह के दर्शक द्वारा हस्तक्षेप का उदाहरण है?

उत्तर: जिसका उत्पीड़न किया जा रहा है उस व्यक्ति को किसी और चीज़ में शामिल करके उसका ध्यान बंटाना

बारटेंडर लेस्ली देखती है कि रेस्तरां का एक ग्राहक उसकी वेइट्रेस डेनियेल से रगड़ रहा है, वह टेबल पर आती है उस हर बार उसके हाथ या पैर को छू रहा है। लेस्ली अपने सुपरवाइजर को बताती है जो कि हस्तक्षेप कर के डेनियेल को टेबल आवंटन बदलने की अनुमति देता है। यह किस तरह के

दर्शक द्वारा हस्तक्षेप का उदाहरण है?

उत्तर: हस्तक्षेप के लिए किसी तीसरे पक्ष की मदद माँगना

प्रतिशोध



[टाइटल स्लाइड, अगली स्लाइड पर आगे बढ़ें]

संरक्षित गतिविधियाँ

“संरक्षित गतिविधि” कर रहा कोई भी कर्मचारी उसके खिलाफ प्रतिशोध लिया जाने से कानून द्वारा रक्षित है।

संरक्षित गतिविधियों में शामिल हैं:

- उत्पीड़न या संदिग्ध उत्पीड़न की शिकायत करना
- जाँच के दौरान जानकारी प्रदान करना
- शिकायत के संदर्भ में गवाही देना

प्रतिशोध

- कोई कर्मचारी जिसने “संरक्षित गतिविधि” में हिस्सा लिया हो वह न्यूयॉर्क राज्य के कानून द्वारा उस “संरक्षित गतिविधि” के कारण उसके खिलाफ प्रतिशोध लिया जाने से संरक्षित है।
- उत्पीड़न और भेदभाव से जुड़ी “संरक्षित गतिविधियों” में ये शामिल हैं:
 - किसी सुपरवाइज़र, मैनेजर या आपके नियोक्ता द्वारा उत्पीड़न या भेदभाव की शिकायत पाने के लिए निर्दिष्ट किसी अन्य व्यक्ति से शिकायत करना
 - संदिग्ध उत्पीड़न की रिपोर्ट करना, तब भी जब आप उस उत्पीड़न का लक्ष्य न हों
 - किसी सरकारी एजेन्सी के पास उत्पीड़न या भेदभाव के बारे में औपचारिक शिकायत दर्ज करना
 - उत्पीड़न या भेदभाव की किसी घटना की रोकथाम या उसे शांत करने के लिए हस्तक्षेप करना
 - उत्पीड़न की शिकायत कर रहे किसी अन्य कर्मचारी की सहायता करना
 - उत्पीड़न की कार्यस्थल जाँच के दौरान जानकारी प्रदान करना या किसी सरकारी एजेन्सी के पास या अदालत में दर्ज की गई उत्पीड़न की शिकायत के संबंध में गवाही देना

प्रतिशोध क्या होता है?

किसी व्यक्ति ने संरक्षित गतिविधियों में हिस्सा लिया हो *इसलिए* उस व्यक्ति के रोज़गार के नियमों और शर्तों में परिवर्तन करने वाली कोई भी कार्रवाई प्रतिशोध होती है।

के उदाहरणों में ये शामिल हैं (लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं):

- कार्य की समयसारणी या कार्य करने के स्थान में अचानक परिवर्तन
- घटाये हुए घंटे या कम वांछनीय शिफ्ट दी जाना
- सार्वजनिक रूप से कर्मचारी की फ़ाइलों को प्रकट करना

प्रतिशोध क्या होता है?

- प्रतिशोध गैरकानूनी है और यह ऐसी कोई भी कार्रवाई होती है जो किसी कर्मचारी या कवर होने वाले व्यक्ति को किसी यौन उत्पीड़न के दावे को करने या उसमें सहायक होने से हतोत्साहित कर सकती है, या फिर जो सामने आए हैं उन्हें दंडित कर सकती है। गैरकानूनी प्रतिशोध होने के लिए ये कार्य नौकरी से जुड़े हुए या कार्यस्थल में हुए होना ज़रूरी नहीं। उदाहरण के लिए, काम के घंटों के बाहर शारीरिक हिंसा की धमकियाँ या किसी को सोशल मीडिया पर नीचा दिखाना या प्रताड़ित करना इस के तहत प्रतिशोध के रूप में कवर होगा।
- प्रतिशोध के अतिरिक्त उदाहरणों में ये शामिल हैं लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं:
 - पदावनति, नौकरी से निकालना, अनुकूलन देने से इन्कार करना, कम घंटे या फिर कम वांछनीय शिफ्ट देना
 - कर्मचारी फ़ाइलों में मौजूद निजी जानकारी को सार्वजनिक रूप से विमोचित करना
 - रेफरन्स देने से इन्कार करना या बेवजह नकारात्मक रेफरन्स देना
 - किसी कर्मचारी को “ज़िद्दी” कहना और उन्हें प्रोजेक्ट में शामिल न करना ताकि “नाटक” से बचा जा सके
 - किसी व्यक्ति की प्रवासी स्थिति को हानि पहुँचाना
 - कार्य संबंधी जिम्मेदारियाँ घटाना, पदोन्नति न करना, या फिर व्यक्ति को किसी कम वांछनीय स्थान पर भेजना

क्या प्रतिशोध नहीं है?

रोज़गार संबंधी कोई नकारात्मक कार्रवाई केवल इसलिए प्रतिशोध नहीं होती है कि यह कर्मचारी के संरक्षित गतिविधि में हिस्सा लेने के बाद होती है।

कर्मचारी अब भी नौकरी की आवश्यकताओं के अधीन होते हैं, लेकिन मैनेजर्स को कार्य निष्पादन का आकलन करते समय भेदभाव के प्रभाव के प्रति संवेदनशील होना चाहिए।

क्या प्रतिशोध नहीं है

- रोज़गार संबंधी कोई नकारात्मक कार्रवाई केवल इसलिए प्रतिशोध नहीं होती है कि यह कर्मचारी के संरक्षित गतिविधि में हिस्सा लेने के बाद होती है।
- कर्मचारी के ऐसी गतिविधि में हिस्सा लेने के बाद भी नौकरी की सभी आवश्यकताओं और अनुशासनात्मक नियमों के अधीन रहना जारी रखेंगे।
- संरक्षित गतिविधियों में हिस्सा लेने के बाद कर्मचारी के कार्य निदर्शन और संभावित अनुशासन का आकलन करते वक्त सुपरवाइज़र्स और मैनेजर्स को भेदभाव के काम पर प्रभाव और यह निष्पादन को कैसे प्रभावित कर सकता है इसके प्रति संवेदनशील होना चाहिए।

केस स्टडी 5



घरेलु अशांति

मारिया डैन और लीजा द्वारा नैनी के रूप में नियुक्त एक घरेलु कामगार है। एक दिन उनकी बेटी जोवी को उसके खिलौने उठान में मदद करते वक्त मारिया हॉल वे में आती है और तभी डैन बाथरूम से बाहर निकल रहा है। अभी नहाया होने का कारण, डैन केवल टॉवल पहने हुए है। उद्विग्न और शर्मिदा डैन क्षमा माँगता है और भाग कर कपड़े पहनने के लिए बेडरूम में चला जाता है।

सही या ग़लत: डैन का सिर्फ़ टॉवल पहन कर आना उत्पीड़न है।

मारिया डैन और लीजा द्वारा नैनी के रूप में नियुक्त एक घरेलु कामगार है। एक दिन उनकी बेटी जोवी को उसके खिलौने उठान में मदद करते वक्त मारिया हॉल वे में आती है और तभी डैन बाथरूम से बाहर निकल रहा है। अभी नहाया होने का कारण, डैन केवल टॉवल पहने हुए है। उद्विग्न और शर्मिदा डैन क्षमा माँगता है और भाग कर कपड़े पहनने के लिए बेडरूम में चला जाता है।

सही या ग़लत: डैन का सिर्फ़ टॉवल पहन कर आना उत्पीड़न है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

इस मामले में मारिया और डैन की अंतःक्रिया आकस्मिक है। डैन नहीं चाहता था कि मारिया उसके अर्धनग्न अवस्था में देखे, उसने तुरंत माफी माँगी और साझा जगह से चला गया।

ग़लत। इस मामले में मारिया और डैन की अंतःक्रिया आकस्मिक है। डैन नहीं चाहता था कि मारिया उसके अर्धनग्न अवस्था में देखे, उसने तुरंत माफी माँगी और साझा जगह से चला गया।

घरेलू अशांति (जारी)

मारिया जोवी की देखभाल करने पर ध्यान केन्द्रित करती है और कुछ शुरुआती अटपटेपन के बाद, उसका और डैन का पेशेवर, लेकिन दूरी वाला संबंध बनता है। लीज़ा मुख्य नियोक्ता का काम करती है, और वह मारिया का शिड्यूल और उसे किए जाने वाले भुगतान को देखती है। हालाँकि उसे आम तौर पर वीकएंड पर काम नहीं करना होता है, मारिया लीज़ा जब एक वीकएंड काम से बाहर है तब डैन की मदद करने के लिए ओवरटाइम करने को सहमत होती है। लीज़ा जब घर में नहीं होती है, तो डैन मारिया के बहुत करीब बैठता और खड़ा रहता है, अक्सर उससे रगड़ता है और एक बार उसके नितंब को थपकाता है।

घरेलू कार्य करने वाले व्यक्ति के रूप में क्या मारिया यौन उत्पीड़न से संरक्षित है?

मारिया जोवी की देखभाल करने पर ध्यान केन्द्रित करती है और कुछ शुरुआती अटपटेपन के बाद, उसका और डैन का पेशेवर, लेकिन दूरी वाला संबंध बनता है। लीज़ा मुख्य नियोक्ता का काम करती है, और वह मारिया का शिड्यूल और उसे किए जाने वाले भुगतान को देखती है। हालाँकि उसे आम तौर पर वीकएंड पर काम नहीं करना होता है, मारिया लीज़ा जब एक वीकएंड काम से बाहर है तब डैन की मदद करने के लिए ओवरटाइम करने को सहमत होती है। लीज़ा जब घर में नहीं होती है, तो डैन मारिया के बहुत करीब बैठता और खड़ा रहता है, अक्सर उससे रगड़ता है और एक बार उसके नितंब को थपकाता है।

घरेलू कार्य करने वाले व्यक्ति के रूप में क्या मारिया यौन उत्पीड़न से संरक्षित है?

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

हाँ

एक ही घरेलु कामगार को नियुक्त करने वाले घरों सहित, NYS के सभी नियोक्ता, चाहे वे जिस भी आकार के हों, को यौन उत्पीड़न की रोकथाम संबंधी नीति अपनाना आवश्यक है। मारिया राज्य के मानव अधिकार कानून के द्वारा यौन उत्पीड़न और भेदभाव के खिलाफ संरक्षित है। अगर मारिया सुरक्षित महसूस करे, तो वह इस घटना की अपनी नियोक्ता - लीज़ा को रिपोर्ट कर सकती है। अगर उस भरोसा नहीं है कि लीज़ा कार्रवाई करेगी, तो वह न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार संभाग के पास शिकायत दर्ज कर सकती है।

हाँ। एक ही घरेलु कामगार को नियुक्त करने वाले घरों सहित, NYS के सभी नियोक्ता, चाहे वे जिस भी आकार के हों, को यौन उत्पीड़न की रोकथाम संबंधी नीति अपनाना आवश्यक है। मारिया राज्य के मानव अधिकार कानून के द्वारा यौन उत्पीड़न और भेदभाव के खिलाफ संरक्षित है। अगर मारिया सुरक्षित महसूस करे, तो वह इस घटना की अपनी नियोक्ता - लीज़ा को रिपोर्ट कर सकती है। अगर उस भरोसा नहीं है कि लीज़ा कार्रवाई करेगी, तो वह न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार संभाग के पास शिकायत दर्ज कर सकती है।

घरेलु अशांति (जारी)

जब लीज़ा लौटती है, तो मारिया डैन के अयोग्य व्यवहार की लीज़ा को रिपोर्ट करती है। मारिया को जोवी और लीज़ा की परवाह है, और वह अपनी नौकरी रखना चाहती है, लेकिन वह लीज़ा से कहती है कि वह डैन के साथ अकेले होने में सुरक्षित महसूस नहीं करती है। लीज़ा मारिया से कहती है कि वह उसकी ईमानदारी की कदर करती है। उस शाम लीज़ा अपने ऑनलाइन पासपड़ोस की माताओं के ग्रुप में परिवारों को यह चेतावनी लिखती है कि वे मारिया को काम पर न रखें क्योंकि वह अपना काम ठीक से नहीं करती है और वह उनके पतियों को लुभाने की कोशिश करेगी।

सही या ग़लत: लीज़ा ने मारिया को काम से नहीं निकाला, इसलिए उसकी ऑनलाइन पोस्ट प्रतिशोध नहीं है।

जब लीज़ा लौटती है, तो मारिया डैन के अयोग्य व्यवहार की लीज़ा को रिपोर्ट करती है। मारिया को जोवी और लीज़ा की परवाह है, और वह अपनी नौकरी रखना चाहती है, लेकिन वह लीज़ा से कहती है कि वह डैन के साथ अकेले होने में सुरक्षित महसूस नहीं करती है। लीज़ा मारिया से कहती है कि वह उसकी ईमानदारी की कदर करती है। उस शाम लीज़ा अपने ऑनलाइन पासपड़ोस की माताओं के ग्रुप में परिवारों को यह चेतावनी लिखती है कि वे मारिया को काम पर न रखें क्योंकि वह अपना काम ठीक से नहीं करती है और वह उनके पतियों को लुभाने की कोशिश करेगी।

सही या ग़लत: लीज़ा ने मारिया को काम से नहीं निकाला, इसलिए उसकी ऑनलाइन पोस्ट प्रतिशोध नहीं है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

उत्पीड़न और प्रतिशोध कार्यस्थल पर हों यह ज़रूरी नहीं है। अगर लीज़ा उसे निकाल देने का निर्णय ले या मारिया तय करे कि डैन के साथ काम करना अब असंभव है, तो ऐसी पोस्ट मारिया के लिए नई नौकरी पाना मुश्किल बना देगी। यह मारिया को डैन के उत्पीड़न को सामने लाने के लिए दंडित करता है और उसे कमज़ोरी की स्थिति में रखता है।

ग़लत। उत्पीड़न और प्रतिशोध कार्यस्थल पर हों यह ज़रूरी नहीं है। अगर लीज़ा उसे निकाल देने का निर्णय ले या मारिया तय करे कि डैन के साथ काम करना अब असंभव है, तो ऐसी पोस्ट मारिया के लिए नई नौकरी पाना मुश्किल बना देगी। यह मारिया को डैन के उत्पीड़न को सामने लाने के लिए दंडित करता है और उसे कमज़ोरी की स्थिति में रखता है।

सुपरवाइज़र का दौयित्व



[टाइटल स्लाइड, अगली स्लाइड पर आगे बढ़ें]

सुपरवाइज़र का दायित्व

सुपरवाइज़रों और मैनेजरों से व्यवहार के उच्चतर मानक की अपेक्षा की जाती है।

सुपरवाइज़रों और मैनेजरों के लिए:

- उन्हें रिपोर्ट की गई या उनके देखने में आई उत्पीड़न की घटनाओं की रिपोर्ट करना आवश्यक है।
- उन्हें जिसके बारे में पता होना चाहिए था ऐसे किसी भी उत्पीड़न या भेदभाव के लिए उत्तरदायी हैं।
- उपयुक्त व्यवहार का आदर्श होने की अपेक्षा की जाती है।

सुपरवाइज़र का दायित्व

- सुपरवाइज़रों को उनके देखने में आए या जानने में आए ऐसे किसी भी उत्पीड़न की रिपोर्ट करनी चाहिए, तब भी जब कोई भी उत्पीड़न के खिलाफ आपत्ति न उठा रहा हो।
- अगर किसी सुपरवाइज़र या मैनेजर को उत्पीड़न की रिपोर्ट मिले, या अन्यथा वह किसी संरक्षित विशेषता के आधार पर उत्पीड़न के बारे में अवगत हो, तो इसकी तुरंत, बिना किसी अपवाद के नियोक्ता को रिपोर्ट की जानी चाहिए,
 - तब भी अगर सुपरवाइज़र या मैनेजर को लगे कि यह व्यवहार नगण्य है; या
 - तब भी जब उत्पीड़ित व्यक्ति यह माँग करे कि इसकी रिपोर्ट न की जाए।
- सुपरवाइज़र और मैनेजर संदिग्ध यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने में विफल होने या फिर जानबूझ कर यौन उत्पीड़न जारी रहने देने पर अनुशासनात्मक कार्रवाई के अधीन होंगे।
- सुपरवाइज़रों और मैनेजरों पर प्रतिशोध के लिए भी अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।
- जहाँ सुपरवाइज़रों और मैनेजरों की उत्पीड़न और भेदभाव की रिपोर्ट करने का ज़िम्मेदारी है, अनिवार्य रिपोर्टिंग भी हमेशा पीड़ित केन्द्री नहीं होता है। संभावित उत्पीड़न और भेदभाव पीड़ित के रूप में पहचाना जाना और प्रश्न पूछे जाना व्यक्तियों के लिए डरावना, असहज और पुनःआघात देने वाला हो सकता है। सुपरवाइज़रों और मैनेजरों को उत्पीड़न का अनुभव करने वाले लोगों की जरूरतों के अनुकूल होना चाहिए ताकि सुनिश्चित किया जा सके कि कार्यस्थल किसी भी जाँच के दौरान और बाद में उनके लिए सुरक्षित, सहायक और प्रतिशोध से मुक्त है।

आवश्यक रिपोर्टिंग

सुपरवाइज़रों को उनके देखने में आए या जानने में आए ऐसे किसी भी उत्पीड़न की रिपोर्ट करनी चाहिए, तब भी जब कोई भी उत्पीड़न के खिलाफ आपत्ति न उठा रहा हो।

- उत्पीड़न की नियोक्ता को तुरंत रिपोर्ट की जानी चाहिए।
- संदिग्ध यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने में विफल होने पर सुपरवाइज़रों और मैनेजरों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।
- सुपरवाइज़रों और मैनेजरों पर प्रतिशोध के लिए भी अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।

आवश्यक रिपोर्टिंग

- सुपरवाइज़रों को उनके देखने में आए या जानने में आए ऐसे किसी भी उत्पीड़न की रिपोर्ट करनी चाहिए, तब भी जब कोई भी उत्पीड़न के खिलाफ आपत्ति न उठा रहा हो।
- अगर किसी सुपरवाइज़र या मैनेजर को उत्पीड़न की रिपोर्ट मिले, या अन्यथा वह किसी संरक्षित विशेषता के आधार पर उत्पीड़न के बारे में अवगत हो, तो इसकी तुरंत, बिना किसी अपवाद के नियोक्ता को रिपोर्ट की जानी चाहिए,
 - तब भी जब सुपरवाइज़र या मैनेजर को लगे कि यह व्यवहार नगण्य है; या
 - तब भी जब उत्पीड़ित व्यक्ति यह माँग करे कि इसकी रिपोर्ट न की जाए।
- सुपरवाइज़र और मैनेजर संदिग्ध यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने में विफल होने या फिर जानबूझ कर यौन उत्पीड़न जारी रहने देने पर अनुशासनात्मक कार्रवाई के अधीन होंगे।
- सुपरवाइज़रों और मैनेजरों पर प्रतिशोध के लिए भी अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।
- जहाँ सुपरवाइज़रों और मैनेजरों की उत्पीड़न और भेदभाव की रिपोर्ट करने का ज़िम्मेदारी है, अनिवार्य रिपोर्टिंग भी हमेशा पीड़ित केन्द्री नहीं होता है। संभावित उत्पीड़न और भेदभाव पीड़ित के रूप में पहचाना जाना और प्रश्न पूछे जाना व्यक्तियों के लिए डरावना, असहज और पुनःआघात देने वाला हो सकता है। सुपरवाइज़रों और मैनेजरों को उत्पीड़न का अनुभव करने वाले लोगों की जरूरतों के अनुकूल होना चाहिए ताकि सुनिश्चित किया जा सके कि कार्यस्थल किसी भी जाँच के दौरान और बाद में उनके लिए सुरक्षित, सहायक और प्रतिशोध से मुक्त है।

केस स्टडी 6



मुझे मेरे नाम से बुलाएं

इरीन एक ट्रांस महिला हैं जो एक मार्केटिंग फ़र्म में काम करती हैं। वह 20 सालों से कंपनी के लिए काम कर रही है और कंपनी के साथ काम करते हुए पिछले 7 सालों में उन्होंने अपनी पहचान प्रकट करके ट्रांज़िशन किया है। इस बिंदु पर उनके सभी सहकर्मी उन्हें इरीन के नाम से और उनके पसंदीदा सर्वनामों से महिला रूप में जानते हैं। हालाँकि उन्हें नेतृत्व और अधिकतर सहकर्मियों का समर्थन प्राप्त है, इरीन की सहकर्मी वेनेसा इरीन को जन्म के समय दिए गए नाम से बुलाती रहती है जिसका वह अब उपयोग नहीं करती हैं (इसे डेडनेमिंग भी कहा जाता है) और साथ ही वह उन्हें पुरुष सर्वनामों से बुलाती रहती है। जब इरीन ने वेनेसा से बंद करने को कहा, तो वेनेसा ने कहा ट्रांसजेंडर होना उसकी धार्मिक मान्यताओं के खिलाफ है। इरीन ने इस व्यवहार की अपनी सुपरवाइज़र जेसिका से रिपोर्ट की। जेसिका ने उन से सहानुभूति व्यक्त की लेकिन उन्हें सलाह दी कि इस बात को जाने दें क्योंकि वेनेसा जल्दी ही सेवानिवृत्त होने वाली हैं।

सही या ग़लत: इरीन लिंग भेदभाव के लिए वेनेसा और जेसिका के खिलाफ शिकायत दर्ज कर सकती हैं।

इरीन एक ट्रांस महिला हैं जो एक मार्केटिंग फ़र्म में काम करती हैं। वह 20 सालों से कंपनी के लिए काम कर रही है और कंपनी के साथ काम करते हुए पिछले 7 सालों में उन्होंने अपनी पहचान प्रकट करके ट्रांज़िशन किया है। इस बिंदु पर उनके सभी सहकर्मी उन्हें इरीन के नाम से और उनके पसंदीदा सर्वनामों से महिला रूप में जानते हैं। हालाँकि उन्हें नेतृत्व और अधिकतर सहकर्मियों का समर्थन प्राप्त है, इरीन की सहकर्मी वेनेसा इरीन को जन्म के समय दिए गए नाम से बुलाती रहती है जिसका वह अब उपयोग नहीं करती हैं (इसे डेडनेमिंग भी कहा जाता है) और साथ ही वह उन्हें पुरुष सर्वनामों से बुलाती रहती है। जब इरीन ने वेनेसा से बंद करने को कहा, तो वेनेसा ने

कहा ट्रांसजेंडर होना उसकी धार्मिक मान्यताओं के खिलाफ है। इरीन ने इस व्यवहार की अपनी सुपरवाइज़र जेसिका से रिपोर्ट की। जेसिका ने उन से सहानुभूति व्यक्त की लेकिन उन्हें सलाह दी कि इस बात को जाने दें क्योंकि वेनेसा जल्दी ही सेवानिवृत्त होने वाली है।

सही या ग़लत: इरीन लिंग भेदभाव के लिए वेनेसा और जेसिका के खिलाफ शिकायत दर्ज कर सकती हैं।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

सही

सही। सुपरवाइज़र के रूप में लिंग आधारित भेदभाव के किसी भी दावे की रिपोर्ट करना जेसिका के लिए आवश्यक है। इरीन को इस व्यवहार पर ध्यान न देने को कहकर जेसिका मैनेजर की जिम्मेदारियों को पूरा नहीं कर रही है। वेनेसा को भी जानबूझ कर इरीन के पसंदीदा नामों और सर्वनामों को अनदेखा करने का अधिकार नहीं है। मानव अधिकार कानून के तहत, निजी धार्मिक मान्यताएं भेदभाव के लिए वाजिब कारण नहीं हैं। इरीन अपनी कंपनी के मानव संसाधन विभाग या न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार संभाग के पास वेनेसा और जेसिका दोनों के खिलाफ संभावित लिंग आधारित भेदभाव की शिकायत दर्ज कर सकती हैं।

सही। सुपरवाइज़र के रूप में लिंग आधारित भेदभाव के किसी भी दावे की रिपोर्ट करना जेसिका के लिए आवश्यक है। इरीन को इस व्यवहार पर ध्यान न देने को कहकर जेसिका मैनेजर की जिम्मेदारियों को पूरा नहीं कर रही है। वेनेसा को भी जानबूझ कर इरीन के पसंदीदा नामों और सर्वनामों को अनदेखा करने का अधिकार नहीं है। मानव अधिकार कानून के तहत, निजी धार्मिक मान्यताएं भेदभाव के लिए वाजिब कारण नहीं हैं। इरीन अपनी कंपनी के मानव संसाधन विभाग या न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार संभाग के पास वेनेसा और जेसिका दोनों के खिलाफ संभावित लिंग आधारित भेदभाव की शिकायत दर्ज कर सकती हैं।

अगर मेरा
उत्पीड़न किया
जाए तो मुझे क्या
करना चाहिए?



[टाइटल स्लाइड, अगली स्लाइड पर आगे बढ़ें]

अगर मेरा उत्पीड़न किया जाए तो मुझे क्या करना चाहिए?

- अगर आप उत्पीड़न या भेदभाव का अनुभव करें या उसे होता देखें, तो आप से इसकी आंतरिक रिपोर्ट करने का आग्रह किया जाता है।
- हमारी नीति का उल्लंघन करने के लिए व्यवहार कानून के उल्लंघन में हो यह ज़रूरी नहीं है।
- शिकायत मौखिक रूप से, ईमेल द्वारा या शिकायत फॉर्म द्वारा की जा सकती है।
- उनकी चाहे जैसे भी रिपोर्ट की जाए, सभी शिकायतों को समान माना जाएगा।

अगर मेरा उत्पीड़न किया जाए तो मुझे क्या करना चाहिए?

- अगर आप यौन उत्पीड़न का अनुभव करें, तो आप से आंतरिक रिपोर्ट करने और बाहरी रूप से किसी सरकारी एजेंसी से शिकायत करने का विकल्प रखने का आग्रह किया जाता है; अगर आप मैनेजर या सुपरवाइज़र हैं, जो यौन उत्पीड़न को देखते हैं (या अनुभव करते हैं), तो आपके लिए इसे आंतरिक रूप से रिपोर्ट करना अनिवार्य है; सभी कर्मचारियों को आंतरिक जांच से सहयोग करना चाहिए।
- नीति का उल्लंघन करने के लिए व्यवहार कानून के उल्लंघन में हो यह ज़रूरी नहीं है। कर्मचारी ठीक से न जानते हों कि उन्होंने जो अनुभव किया या देखा वह उत्पीड़न या भेदभाव है तब भी उन्हें सद्भाव से उसकी रिपोर्ट करने का हक है।
- हम आपको उत्पीड़न की रिपोर्ट करने और शिकायत दर्ज करने के लिए एक शिकायत फॉर्म प्रदान करेंगे, लेकिन अगर आप मौखिक रूप से या अन्य तरीके से रिपोर्ट करने में अधिक सहज महसूस करते/करती हैं, तो वह भी ठीक है। उनकी चाहे जैसे भी रिपोर्ट की जाए, सभी दावों की जांच की जाएगी।
- आप शिकायत फॉर्म इनके पास सबमिट कर सकते/सकती हैं:
 - [निर्दिष्ट व्यक्ति या पद]
 - [निर्दिष्ट व्यक्ति या पद की संपर्क जानकारी]
 - [शिकायत फॉर्म सबमिट करने का तरीका]
- आप अपने मैनेजर, सुपरवाइज़र या [निर्दिष्ट व्यक्तिय या पद] को मौखिक रिपोर्ट भी कर सकते/सकती हैं।
- एक बार आप यह फॉर्म सबमिट कर दें या अन्यथा उत्पीड़न की रिपोर्ट कर दें, तो हमारे संघटन को अपनी यौन उत्पीड़न की रोकथाम संबंधी नीति का अनुसरण करते हुए किन्हीं भी दावों की जांच करनी होगी।
- अगर आप किसी मैनेजर या सुपरवाइज़र से उत्पीड़न की रिपोर्ट करें और आपको कोई अयोग्य प्रतिक्रिया मिले, जैसे कि आप से कहा जाए, “उस पर ध्यान मत दो,” आप अपनी शिकायत को हमारी नीति में “कानूनी संरक्षण और बाहरी उपाय” में वर्णन किए अनुसार अगले स्तर पर ले जा सकते/सकती हैं।
- अंत में, अगर आपको ठीक से पता न हो कि आप संभावित उत्पीड़न के समय कोई शिकायत करना चाहते/चाहती हैं या नहीं तो घटना को दस्तावेज़ीकृत कर लें ताकि यह आपके मन में ताज़ा रहे।

अगर मैं यौन उत्पीड़न होते देखूँ तो मुझे क्या करना चाहिए?

कोई भी व्यक्ति जो यौन उत्पीड़न की संभावित घटना को होते देखे या उसके बारे में अवगत हो, उसे ऐसे व्यवहार की किसी सुपरवाइज़र, मैनेजर या निर्दिष्ट व्यक्ति या पद को रिपोर्ट करनी चाहिए।

संदिग्ध यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने या किसी जाँच में सहायता करने के लिए नियोक्ता द्वारा आपके खिलाफ प्रतिशोध लेना गैरकानूनी है।

अगर मैं यौन उत्पीड़न होते देखूँ तो मुझे क्या करना चाहिए?

- कोई भी व्यक्ति जो यौन उत्पीड़न या भेदभाव की संभावित घटना को होते देखे या उसके बारे में अवगत हो, उसे ऐसे व्यवहार की किसी सुपरवाइज़र, मैनेजर या निर्दिष्ट व्यक्ति या पद को रिपोर्ट करनी चाहिए।
- यह असहज या डराने वाला हो सकता है, लेकिन अगर आप सुरक्षित महसूस करें, तो जब आप अपनी आँखों के सामने उत्पीड़न होता देखें, तो सहकर्मियों से कहें कि "यह ठीक नहीं है"।
- संदिग्ध यौन उत्पीड़न या भेदभाव की रिपोर्ट करने या किसी जाँच में सहायता करने के लिए नियोक्ता द्वारा आपके खिलाफ प्रतिशोध लेना गैरकानूनी है।

जाँच और सुधारात्मक कार्रवाई

- यौन उत्पीड़न, भेदभाव या प्रतिशोधमें हिस्सा लेने वाले किसी भी व्यक्ति के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।
- किसी भी शिकायत की जाँच तुरंत शुरू होगी और यथाशीघ्र पूरी की जाएगी।
- जाँच को जहाँ तक रखा जा सके, गोपनीय रखा जाएगा।
- जाँच में हिस्सा लेने के लिए **किसी** कर्मचारी के खिलाफ प्रतिशोध लेना गैरकानूनी है।

जाँच और सुधारात्मक कार्रवाई

- कोई भी व्यक्ति जो यौन उत्पीड़न, भेदभाव या प्रतिशोध में हिस्सा लेता है, उसके खिलाफ शिक्षा, काउन्सेलिंग, निलंबन या अगर उपयुक्त हो तो नौकरी से बर्खास्त कर के अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।
- कर्मचारी या मैनेजर के रूप में आप यह निर्णय लेने में समर्थ नहीं हैं कि कोई कार्य उत्पीड़न है या नहीं। सदभावना से रिपोर्ट करके आप सुनिश्चित करते/करती हैं कि यह कार्य भेदभाव या उत्पीड़न था या नहीं यह निर्धारित करने के लिए जांच होगी।
- **[कंपनी का नाम]** उत्पीड़न की सभी रिपोर्टों की जाँच करेगी, चाहे जानकारी मौखिक रूप से दी गई थी या लिखित रूप में।
- किसी भी शिकायत की जाँच तुरंत शुरू होनी चाहिए और यथाशीघ्र पूरी की जानी चाहिए।
- जाँच को जहाँ तक रखा जा सके, गोपनीय रखा जाएगा।
- संदिग्ध यौन उत्पीड़न या भेदभाव की जाँच में किसी भी कर्मचारी को आवश्यकतानुसार सहयोग करना पड़ सकता है।
- किसी भी जाँच में हिस्सा लेने वाले कर्मचारियों के खिलाफ प्रतिशोध गैरकानूनी है।

जाँच प्रक्रिया

- हम आरोपों की तत्काल समीक्षा करेंगे और कोई भी अंतरिम कार्रवाई करेंगे।
- संबंधित दस्तावेज़ ईमेल या फ़ोन रिकॉर्ड की माँग की जाएगी, उन्हें रखा जाएगा और प्राप्त किया जाएगा।
- इंटरव्यू किए जाएंगे।
- शिकायत करने वाले (वालों) और जिसके (जिनके) खिलाफ शिकायत की गई हो उस (उन) व्यक्ति(यों) को अंतिम निर्धारण और यह कि उपयुक्त प्रशासनिक कार्रवाई की गई है इस बारे में सूचित किया जाता है।

जाँच प्रक्रिया

- भविष्य में उत्पीड़न न हो उसके लिए उपयुक्त कदम उठाने का भी हमारे संगठन का कर्तव्य है। हम दावों की जाँच इस तरह से करेंगे।
- **[निर्दिष्ट व्यक्ति या पद]** आरोपों की तुरंत समीक्षा करेंगे, और उपयुक्त हो ऐसे कोई भी अंतरिम कार्रवाई करेंगे, जिसमें सभी के लिए एक सुरक्षित और सौहार्दपूर्ण कार्यपरिवेश का निर्माण शामिल है। इसमें बैठने की व्यवस्था या काम के आवंटन में परिवर्तन शामिल हो सकते हैं। शामिल व्यक्तियों से परामर्श करना महत्वपूर्ण है ताकि किसी को ऐसा न लगे कि उन से प्रतिशोध लिया जा रहा है।
- संबंधित दस्तावेज़ ईमेल या फ़ोन रिकॉर्ड की माँग की जाएगी, उन्हें रखा जाएगा और प्राप्त किया जाएगा।
- शामिल पक्षों और गवाहों के साथ इंटरव्यू किए जाएंगे।
- जाँच को यौन उत्पीड़न संबंधी नीति में वर्णन किए अनुसार दस्तावेज़ीकृत किया जाता है।
- शिकायत करने वाले (वालों) और जिसके (जिनके) खिलाफ शिकायत की गई हो उस (उन) व्यक्ति(यों) को अंतिम निर्धारण और यह कि उपयुक्त प्रशासनिक कार्रवाई की गई है इस बारे में सूचित किया

जाता है।

केस स्टडी 7



आप पर भरोसा है

साँयर एक मध्यम आकार की बैंक में मैनेजर है। साँयर ने हाल ही में बैंक में एक टेलर हैडन को डेट करना शुरू किया है। तीन महीने डेटिंग करने के बाद हैडन साँयर से ब्रेकअप कर लेती है। हालाँकि दोनों कार्यस्थल पर पेशेवर तरीके से बर्ताव करने को सहमत होते हैं, साँयर के लिए ब्रेकअप मुश्किल हो जाता है। मैनेजर के रूप में साँयर निश्चित रूप से हैडन को वही शिफ्ट देता है जिससे वे दोनों हमेशा एक ही समय पर बैंक में हों। साँयर हैडन के साथ अकेले काम करने के लिए खास प्रोजेक्ट्स बनाता है, जिससे सुनिश्चित हो सके कि वे दोनों बैंक में अकेले साथ में हों। एक से ज़्यादा बार साँयर इन सेशनो का इस्तेमाल हैडन को उनके संबंध को दूसरा मौका देने का आग्रह करने के लिए करता है। हैडन दृढ़ है कि उनका रोमांटिक संबंध खतम हो गया है।

सही या गलत: यह यौन उत्पीड़न नहीं है क्योंकि साँयर और हैडन परस्पर सहमति वाले संबंध में थे और साँयर का व्यवहार मुश्किल ब्रेकअप से निपट रहे किसी भी व्यक्ति का व्यवहार हो सकता है।

साँयर एक मध्यम आकार की बैंक में मैनेजर है। साँयर ने हाल ही में बैंक में एक टेलर हैडन को डेट करना शुरू किया है। तीन महीने डेटिंग करने के बाद हैडन साँयर से ब्रेकअप कर लेती है। हालाँकि दोनों कार्यस्थल पर पेशेवर तरीके से बर्ताव करने को सहमत होते हैं, साँयर के लिए ब्रेकअप मुश्किल हो जाता है। मैनेजर के रूप में साँयर निश्चित रूप से हैडन को वही शिफ्ट देता है जिससे वे दोनों हमेशा एक ही समय पर बैंक में हों। साँयर हैडन के साथ अकेले काम करने के लिए खास प्रोजेक्ट्स बनाता है, जिससे सुनिश्चित हो सके कि वे दोनों बैंक में अकेले साथ में हों। एक से ज़्यादा बार साँयर इन

सेशनों का इस्तेमाल हैडन को उनके संबंध को दूसरा मौका देने का आग्रह करने के लिए करता है। हैडन दृढ़ है कि उनका रोमांटिक संबंध खतम हो गया है।

सही या ग़लत: यह यौन उत्पीड़न नहीं है क्योंकि साँयर और हैडन परस्पर सहमति वाले संबंध में थे और साँयर का व्यवहार मुश्किल ब्रेकअप से निपट रहे किसी भी व्यक्ति का व्यवहार हो सकता है।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

पहले संबंध होने से सॉयर को हैडन का कार्यस्थल पर उत्पीड़न करने का हक नहीं है। ना कहने वाले किसी व्यक्ति से लगातार डेट माँगना उत्पीड़न का प्रकार हो सकता है, तब भी अगर पहले का संबंध हो। अन्य सहकर्मियों से अकेले हो कर बार-बार की जाने वाली माँगें हैडन को कार्यस्थल पर असुरक्षित महसूस करा सकती हैं।

ग़लत। पहले संबंध होने से सॉयर को हैडन का कार्यस्थल पर उत्पीड़न करने का हक नहीं है। ना कहने वाले किसी व्यक्ति से लगातार डेट माँगना उत्पीड़न का प्रकार हो सकता है, तब भी अगर पहले का संबंध हो। अन्य सहकर्मियों से अकेले हो कर बार-बार की जाने वाली माँगें हैडन को कार्यस्थल पर असुरक्षित महसूस करा सकती हैं।

आप पर भरोसा है (जारी)

हेडन उनके संबंध पर पुनर्विचार नहीं करेगी इस बात से निराश सॉयर सहकर्मियों से हेडन की कथित क्रूरता की शिकायत करने लगता है। शिकायत करते समय सॉयर अक्सर उनके रोमेंटिक संबंध और हेडन की निजी ज़िंदगी के बारे में जानकारी प्रकट करता है।

सही या ग़लत: यह सॉयर और हेडन के बीच का निजी मामला है और सहकर्मियों को शामिल नहीं होना चाहिए।

हेडन उनके संबंध पर पुनर्विचार नहीं करेगी इस बात से निराश सॉयर सहकर्मियों से हेडन की कथित क्रूरता की शिकायत करने लगता है। शिकायत करते समय सॉयर अक्सर उनके रोमेंटिक संबंध और हेडन की निजी ज़िंदगी के बारे में जानकारी प्रकट करता है।

सही या ग़लत: यह सॉयर और हेडन के बीच का निजी मामला है और सहकर्मियों को शामिल नहीं होना चाहिए।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

कर्मचारियों को उत्पीड़नकारी या भेदभाव करने वाले व्यवहार की रिपोर्ट करने का अधिकार है, तब भी जब उनका उत्पीड़न न हो रहा हो। इस मामले में कोई कर्मचारी हैडन की ओर से उत्पीड़नकारी व्यवहार की रिपोर्ट करना चाह सकता है। उसी समय, साँयर के निजी, रोमेंटिक जानकारी के अक्सर किए जाने वाले वर्णन सभी कर्मचारियों के लिए प्रतिकूल वातावरण बना रहे हो सकते हैं, और ये कर्मचारी अपनी खुद की ओर से शिकायत करना चाह सकते हैं। साँयर का व्यवहार अनुपयुक्त है।

ग़लत। कर्मचारियों को उत्पीड़नकारी या भेदभाव करने वाले व्यवहार की रिपोर्ट करने का अधिकार है, तब भी जब उनका उत्पीड़न न हो रहा हो। इस मामले में कोई कर्मचारी हैडन की ओर से उत्पीड़नकारी व्यवहार की रिपोर्ट करना चाह सकता है। उसी समय, साँयर के निजी, रोमेंटिक जानकारी के अक्सर किए जाने वाले वर्णन सभी कर्मचारियों के लिए प्रतिकूल वातावरण बना रहे हो सकते हैं, और ये कर्मचारी अपनी खुद की ओर से शिकायत करना चाह सकते हैं। साँयर का व्यवहार अनुपयुक्त है।

अतिरिक्त संरक्षण और उपाय



अतिरिक्त संरक्षण और उपाय

हमने जिसकी रूपरेखा पहले ही दे दी है उसके अलावा, कर्मचारी नीचे सुझाव दिए अनुसार बाहरी कानूनी उपाय प्राप्त करना भी चुन सकते हैं।

इन अतिरिक्त बाहर के विकल्पों में से किसी का भी उपयोग करने के लिए व्यक्ति को [नियोक्ता का नाम] के पास शिकायत की होना ज़रूरी नहीं है।

NYS मानव अधिकार संभाग (DHR)

मानव अधिकार कानून के उल्लंघन का आरोप लगाने वाली शिकायत DHR के पास या NYS सुप्रीम कोर्ट में दर्ज की जा सकती है।

- शिकायतें DHR के पास कथित यौन उत्पीड़न के **तीन सालों के भीतर** किसी भी समय दर्ज की जा सकती हैं।
- आपको फ़ाइल करने के लिए वकील की ज़रूरत नहीं है।
- अधिक जानकारी: www.DHR.ny.gov या इस नंबर पर कॉल करें call 1-800-HARASS-3

न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार संभाग (DHR)

- मानव अधिकार कानून के उल्लंघन का आरोप लगाने वाली शिकायत DHR के पास या न्यूयॉर्क राज्य सुप्रीम कोर्ट में दर्ज की जा सकती है। यौन उत्पीड़न या भेदभाव का दावा मानव अधिकार कानून के उल्लंघन के रूप में पात्र होगा।
- यौन उत्पीड़न की शिकायतें DHR के पास कथित यौन उत्पीड़न के **तीन सालों के भीतर** किसी भी समय दर्ज की जा सकती हैं। कोई भी अन्य भेदभाव की शिकायत एक साल के भीतर दर्ज की जानी चाहिए। आपको फ़ाइल करने के लिए वकील की ज़रूरत नहीं है।
- अगर कोई व्यक्ति DHR के पास शिकायत दर्ज न करे, तो वह सीधे राज्य अदालत में अंतिम कथित यौन उत्पीड़न की घटना के **तीन सालों के भीतर** मानव अधिकार कानून के तहत मुकद्दमा कर सकते हैं।
- अगर व्यक्ति ने पहले ही राज्य अदालत में मानव अधिकार कानून की शिकायत दर्ज कर दी हो, तो वह DHR के साथ शिकायत दर्ज नहीं कर सकते हैं।

अधिक जानकारी के लिए यहाँ जाएं: www.dhr.ny.gov या इस नंबर पर कॉल करें 1-800-HARASS-3।

यूनाइटेड स्टेट्स समान रोज़गार अवसर कमीशन(EEOC)

- व्यक्ति कथित यौन उत्पीड़न के 300 दिन के भीतर किसी भी समय EEOC के पास शिकायत दर्ज कर सकता है।
- आपको फ़ाइल करने के लिए वकील की ज़रूरत नहीं है।
- आप संघीय अदालत में दर्ज कर सकें उससे पहले शिकायत EEOC के पास दर्ज की हुई होनी चाहिए।
- अधिक जानकारी: www.EEOC.gov.

यूनाइटेड स्टेट्स समान रोज़गार अवसर कमीशन(EEOC)

व्यक्ति कथित यौन उत्पीड़न के 300 दिन के भीतर किसी भी समय EEOC के पास शिकायत दर्ज कर सकता है। आपको फ़ाइल करने के लिए वकील की ज़रूरत नहीं है।

आप संघीय अदालत में दर्ज कर सकें उससे पहले शिकायत EEOC के पास दर्ज की हुई होनी चाहिए।

अधिक जानकारी के लिए, visit: www.eeoc.gov.

ध्यान दें: अगर व्यक्ति ने DHR के पास शिकायत दर्ज की हो, तो DHR अपने आप EEOC के साथ शिकायत दर्ज करेगा ताकि संघीय अदालत में मुकद्दमा चलाने का अधिकार बना रहे।

स्थानीय संरक्षण

कई इलाके व्यक्तियों की यौन उत्पीड़न और भेदभाव से रक्षा करने वाले कानून लागू करते हैं।

- ऐसा कानून है या नहीं यह जानने के लिए अपनी काउंटी, शहर या कसबे से संपर्क करें।

अगर उसमें शारीरिक स्पर्श, ज़बरन शारीरिक कैद या ज़बरदस्ती के यौन कार्य जैसी चीज़ों शामिल हो, तो उत्पीड़न अपराध हो सकता है।

- जो लोग आपराधिक आरोप लगाना चाहते हैं उन्हें अपने स्थानीय पुलिस विभाग से संपर्क करने को प्रोत्साहित किया जाता है।

स्थानीय संरक्षण

कई इलाके व्यक्तियों की यौन उत्पीड़न और भेदभाव से रक्षा करने वाले कानून लागू करते हैं।

ऐसा कानून है या नहीं यह जानने के लिए आपको आप जहाँ रहते हैं उस काउंटी शहर या कसबे से संपर्क करना चाहिए।

अगर उसमें शारीरिक स्पर्श, ज़बरन शारीरिक कैद या ज़बरदस्ती के यौन कार्य जैसी चीज़ों शामिल हो, तो उत्पीड़न अपराध हो सकता है। **ऐसी स्थितियों में जो ऐसा करना चाहे वे लोग अपने स्थानीय पुलिस विभाग से संपर्क कर सकते हैं।**

केस स्टडी 8



और अब हमारी आखरी केस स्टडी की बात करते हैं

नहीं जो

मैलोरी एक छोटी परिवार के स्वामित्व वाली गिफ़्ट शॉप में काम करती है। वह मालिक जो के अलावा दो कर्मचारियों में से एक है। दुकान के पीछे वाले हिस्से में स्थित स्टोरेज रूम बहुत छोटा है और कभी-कभी जब वे माल भर रहे हों तो वहाँ पर मैलोरी और जो को बहुत करीब रहना पड़ सकता है। एक से अधिक अवसरों पर मैलोरी के पास से गुज़रते समय जो ने उसे रगड़ा है। हालाँकि उसने पहले सोचा था कि यह अनजाने में हो रहा है, जो अब खुद को मैलोरी से स्पष्ट रूप से जानबूझ कर दबा रहा है। मैलोरी इस बात को अपनी सहकर्मी एमिली को बताती है जो उसे बताती है कि जो उसके साथ भी यही कर रहा है। जो दुकान का मालिक भी है और मैलोरी का सुपरवाइज़र भी। दुकान में ऐसा कोई अलग व्यक्ति नहीं है जिसके द्वारा मैलोरी उत्पीड़न की शिकायत कर सके।

सही या ग़लत: मैलोरी के पास एक ही विकल्प है, जो के व्यवहार के बारे में एक रिपोर्ट लिख कर जो को सबमिट कर के सीधे जो का सामना करना।

मैलोरी एक छोटी परिवार के स्वामित्व वाली गिफ़्ट शॉप में काम करती है। वह मालिक जो के अलावा दो कर्मचारियों में से एक है। दुकान के पीछे वाले हिस्से में स्थित स्टोरेज रूम बहुत छोटा है और कभी-कभी जब वे माल भर रहे हों तो वहाँ पर मैलोरी और जो को बहुत करीब रहना पड़ सकता है। एक से अधिक अवसरों पर मैलोरी के पास से गुज़रते समय जो ने उसे रगड़ा है। हालाँकि उसने पहले सोचा था कि यह अनजाने में हो रहा है, जो अब खुद को मैलोरी से स्पष्ट रूप से जानबूझ कर दबा रहा है। मैलोरी इस बात को अपनी सहकर्मी एमिली को बताती है जो उसे बताती है कि जो उसके साथ भी यही कर रहा है। जो दुकान का मालिक भी है और मैलोरी का सुपरवाइज़र भी।

दुकान में ऐसा कोई अलग व्यक्ति नहीं है जिसके द्वारा मैलोरी उत्पीड़न की शिकायत कर सके।

सही या ग़लत: मैलोरी के पास एक ही विकल्प है, जो के व्यवहार के बारे में एक रिपोर्ट लिख कर जो को सबमिट कर के सीधे जो का सामना करना।

[चर्चा के लिए विराम, उत्तर अगली स्लाइड पर]

ग़लत

अगर वह सुरक्षित महसूस करे, तो मैलोरी सीधे जो को शिकायत कर सकती है। वैकल्पिक रूप से मैलोरी न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार संभाग के पास घटना के तीन सालों के भीतर शिकायत दर्ज कर सकती है या फिर यू.एस. समान रोज़गार अवसर कमीशन के पास घटना के 300 दिनों के भीतर शिकायत कर सकती है। EEOC के लिए, सामान्य तौर पर कंपनी में कम से कम 15 कर्मचारी होने चाहिए।

ग़लत। अगर वह सुरक्षित महसूस करे, तो मैलोरी सीधे जो को शिकायत कर सकती है। वैकल्पिक रूप से मैलोरी न्यूयॉर्क राज्य मानव अधिकार संभाग के पास घटना के तीन सालों के भीतर शिकायत दर्ज कर सकती है या फिर यू.एस. समान रोज़गार अवसर कमीशन के पास घटना के 300 दिनों के भीतर शिकायत कर सकती है। EEOC के लिए, सामान्य तौर पर कंपनी में कम से कम 15 कर्मचारी होने चाहिए।

सार



[टाइटल स्लाइड, अगली स्लाइड पर आगे बढ़ें]

कार्यस्थल उत्पीड़न के अन्य प्रकार

भेदभाव अंतरानुभागीय होता है और अक्सर कार्यस्थल में हमारी समझ और हमारे सहकर्मियों के साथ हमारे व्यवहार को एकाधिक पहचानें प्रभावित कर सकती है।

किसी संरक्षित विशेषता के आधार पर कोई भी उत्पीड़न या भेदभाव कार्यस्थल पर प्रतिबंधित है और इससे अफराधी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

- आयु, जाती, धर्म, रंग, राष्ट्रीय मूल, यौन पसंद, सैनिक स्थिति, लिंग, अक्षमता, वैवाहिक स्थिति, घरेलू हिंसा पीड़ित स्थिति लैंगिक पहचान या अभिव्यक्ति, पारिवारिक स्थिति, पहले से मौजूद जेनेटिक विशेषताएं और आपराधिक इतिहास

इस प्रशिक्षण में प्रस्तुत जानकारी संरक्षित विशेषताओं पर आधारित सभी तरह के कार्यस्थल उत्पीड़न पर लागू होती है।

कार्यस्थल उत्पीड़न के अन्य प्रकार

- जहाँ यह प्रशिक्षण यौन उत्पीड़न और लिंग भेदभाव पर केन्द्रित रहा है, कार्यस्थल पर उत्पीड़न अन्य संरक्षित विशेषताओं पर आधारित हो सकता है और हो सकता है कि केवल लिंग के बारे में न हो। जैसा कि हमने देखा है, भेदभाव अंतरानुभागीय होता है और अक्सर कार्यस्थल में हमारी समझ और हमारे सहकर्मियों के साथ हमारे व्यवहार को एकाधिक पहचानें प्रभावित कर सकती है।
- किसी संरक्षित विशेषता के आधार पर कोई भी उत्पीड़न या भेदभाव कार्यस्थल पर प्रतिबंधित है और इससे अफराधी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।
- संरक्षित विशेषताओं में आयु, जाती, धर्म, रंग, राष्ट्रीय मूल, यौन पसंद, सैनिक स्थिति, लिंग, अक्षमता, वैवाहिक स्थिति, घरेलू हिंसा पीड़ित स्थिति लैंगिक पहचान या अभिव्यक्ति, पारिवारिक स्थिति, पहले से मौजूद जेनेटिक विशेषताएं और आपराधिक इतिहास शामिल हैं।
- इस प्रशिक्षण में प्रस्तुत जानकारी संरक्षित विशेषताओं पर आधारित सभी तरह के कार्यस्थल उत्पीड़न पर लागू होती है।

सार

आपने यह सीखा:

- उत्पीड़न और भेदभाव को अयोग्य कार्यस्थल व्यवहार के रूप में पहचानने का तरीका।
- किसी भी संरक्षित विशेषता के कारण भेदभाव प्रतिबंधित है।
- कार्यस्थल उत्पीड़न रोज़गार में भेदभाव क्यों है इसके कारण।
- सभी उत्पीड़न की रिपोर्ट की जानी चाहिए।
- सुपरवाइज़रों और मैनेजरों की उत्पीड़न की रिपोर्ट करने की खास ज़िम्मेदारी है।

सार

- इस प्रशिक्षण के बाद, सभी कर्मचारियों को हमने जिसकी बात की है वह समझ में आना चाहिए, जिसमें शामिल हैं:
 - उत्पीड़न और भेदभाव को अयोग्य कार्यस्थल व्यवहार के रूप में पहचानने का तरीका
 - यौन उत्पीड़न का प्रकार
 - यह कि किसी भी संरक्षित विशेषता के कारण भेदभाव प्रतिबंधित है
 - कार्यस्थल उत्पीड़न रोज़गार में भेदभाव क्यों है इसके कारण
 - यह कि सभी उत्पीड़न की रिपोर्ट की जानी चाहिए
 - यह कि सुपरवाइज़रों और मैनेजरों की उत्पीड़न की रिपोर्ट करने की खास ज़िम्मेदारी है।

अहम संसाधन

अधिक जानकारी के लिए, यहाँ जाएं:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

अगर किसी को सहायता की ज़रूरत हो तो न्यूयॉर्क राज्य घरेलु और यौन हिंसा हॉटलाइन (New York State Domestic and Sexual Violence Hotline) से यहाँ संपर्क किया जा सकता है:

फ़ोन: 800-942-6906 या टेक्स्ट: 844-997-2121

सार (जारी)

इस जानकारी के साथ, सभी कर्मचारी योग्य कार्यस्थल व्यवहार हासिल कर सकते हैं, अनुशासनात्मक कार्रवाई से बच सकते हैं, अपने अधिकारों को जान सकते हैं और इस बात में सुरक्षित महसूस कर सकते हैं कि वे सभी लोगों के लिए आदर के वातावरण के लिए पात्र हैं और उसमें काम कर सकते हैं।

अतिरिक्त जानकारी के लिए यहाँ जाएं: ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

हम जानते हैं कि यह जानकारी कुछ व्यक्तियों के लिए मुश्किल और ट्रिगर करने वाली हो सकती है। अगर किसी को सहायता की ज़रूरत हो, तो न्यूयॉर्क राज्य घरेलु और यौन हिंसा हॉटलाइन (New York State Domestic and Sexual Violence Hotline) से फ़ोन द्वारा 800-942-6906 पर या टेक्स्ट द्वारा 844- 997- 2121 पर संपर्क करें।

धन्यवाद!

